

Technická univerzita v Liberci  
Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Vliv migrace na trh práce v ČR

Migration effect on the Czech Labour Market

DP – PE – KEK – 2008 07

Bc. KAMILA LOUDOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Labouťková Šárka, PhD., Katedra Ekonomie

Konzultant: Bára Šolková, ředitelka pobočky Člověk v tísni Liberec, o. p.s.

Počet stran: 86

Počet příloh: 10

Datum odevzdání: 9. května 2008

## **Prohlášení**

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Datum: 9. května 2008

Podpis:

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat mojí vedoucí diplomové práce Ing. Šárce Laboutkové, PhD. za vedení a dohlížení nad prací. Dále bych chtěla poděkovat paní Báře Šolkové z liberecké pobočky Člověka v tísni, o.p.s. za čas věnovaný konzultacím. Také chci poděkovat mojí oponentce Ing. Ivaně Mišákové, poradkyni EURES z úřadu práce v Liberci za zhodnocení práce.

## Resumé

Diplomová práce se zabývá migračními tendencemi českého obyvatelstva za prací do jiných států a na druhé straně migrací zahraničních pracovníků do České republiky. Lidé všeobecně migrují hlavně za prací, ale důvody mohou být i jiné, např. sloučení rodiny v zahraničí, turistika nebo azyl. Všeobecně se tito lidé rozhodují na základě ekonomických, politických nebo osobních důvodů. Člověk, který se rozhodne pro cizí zemi se musí vyrovnat s různými překážkami a odlišnostmi, např. jazykem, prostředím, kulturou a cizími zvyklostmi. Stejně tak i z druhé strany se musí domácí obyvatelstvo vyrovnat s přítomností občana z jiného státu. Migranti ovlivňují demografické veličiny státu, dostávají se na trh práce a přispívají k ekonomickým změnám ve státě. Většina z nich se zdrží krátkodobě, ale někteří se snaží v cílové zemi usadit. V prvních kapitolách se tedy práce zaměřuje všeobecně na migraci, důvody migrace, faktory ovlivňující rozhodnutí, podmínky států EU-15 ve vztahu k novým členským zemím včetně ČR, zjišťuje oblíbené země pro české pracovníky a porovnává jejich výdělků se zahraničními. Druhá polovina mé diplomové práce pak poskytuje přehled o pracovní síle, zejména kvalifikované, volných pracovních místech jak v zahraničí, tak v ČR. Analyzuje se pracovní trh, volná pracovní místa pro Čechy a cizince a složení cizinců v ČR. Diplomovou práci uzavírá charakteristika Libereckého kraje.

## Résumé

Diploma work goes in for migration tendencies of Czech Republic inhabitants for work in another countries and also immigration of foreign workers to Czech Republic. People generally migrate mainly because of work; however, the reasons can be even different. For example: joining of family abroad, touristic or asylum. Generally these people are making a decision on economical, political or personal reasons. Man who decides for foreign country has to deal with various restrictions and differences; for example: language, environment, culture and foreign habits. Domestic population has to deal with presence of a citizen from foreign country. Migrants are influencing demographic variables of the country, coming in the labor market and support to economical changes in the country. Most of them visit countries for a short time but some of them try to settle there. The work is aiming in the first chapters generally to migration, reasons of migration, factors that are influencing decisions, conditions of EU countries, finding favorite countries for Czech workers and compare their wages with wages abroad. Second part of my diploma work provide a survey about working force, mainly high qualified, free jobs abroad and in the ČR. It analyses labor market, free jobs for Czech and foreign workers and structure of foreigners in ČR. Diploma work is finished by characteristics of Liberec region.

## Klíčová slova

Cenová hladina

Level of Prices

Mezinárodní mobilita

International Mobility

Migrace

Migration

Migrační potenciál

Migration potential

Nově přistupující státy EU-12

New coming countries of EU- 12

Parita kupní síly

Purchasing Power Parity

Pracovní místo

Job

Pracovní povolení

Labour Permit

Pracovní trh

Labour Market

Průměrná mzda

Average wages

Původní státy EU-15

Original countries EU- 15

Vysoko kvalifikovaná pracovní síla

High-qualified Labour Force

## Seznam zkratek a symbolů

**AMS** - Arbeitsmarktservice Österreich, služba pro záležitosti pracovního trhu v Rakousku

**aj.** - a jiné

**CPI** - Customer Price Index, Index spotřebitelských cen

**č.** - číslo

**ČR** - Česká republika

**EHP** - Evropský hospodářský prostor, sdružuje státy EU-27, Island, Lichtenštejnsko, Norsko, Švýcarsko

**EU** - Evropská unie

**EU-15** – Původních 15 členů Evropské Unie

**EU-12** - Nově přistupující členské země včetně ČR

**EURES** - Evropský portál pracovní mobility

**EUROSTAT**- Statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku

**GBP** – Great Britain Pound, britská libra

**např.**- například

**n. N** - nad Nisou

**OECD** - Organization for Economic Cooperation Development, Organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci

**tj.** - to je, to jsou

**tzn.** - to znamená

**r.** – rok, roce

**VB** - Velká Británie

**WRS** - Workers registration Scheme , program pro registraci pracovníků ve Velké Británii

# OBSAH

1	Úvod .....	12
2	Základní pojmy .....	14
3	Faktory ovlivňující rozhodnutí o migraci .....	17
3.1	<i>Faktory, které ovlivňují rozhodnutí o migraci do cílové země .....</i>	19
3.2	<i>Bariéry zahraniční pracovní migrace .....</i>	20
4	Podmínky států EU .....	21
4.1	<i>Pracovní trhy .....</i>	24
4.1.1	<i>Státy s volným přístupem pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004 .....</i>	24
4.1.2	<i>Státy s omezeným přístupem pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004 .....</i>	28
4.1.3	<i>Státy s uzavřenými pracovními trhy pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004 .....</i>	29
5	Trendy v migraci u českých pracovníků.....	31
5.1	<i>Migrace Čechů .....</i>	32
5.2	<i>Počty Čechů, pracujících a žijících v zemích EU .....</i>	33
5.3	<i>Počty českých pracovníků ve státech EU za rok 2007.....</i>	34
5.4	<i>Demografická charakteristika struktury českých migrantů .....</i>	35
5.5	<i>Migrační potenciál zemí .....</i>	36
6	Porovnání mezd mezi státy EU .....	37
6.1	<i>Minimální mzda .....</i>	37
6.2	<i>Hodinová mzda .....</i>	38
6.3	<i>Výše průměrné čisté mzdy za rok 2006 v zemích EU .....</i>	39
6.4	<i>Průměrná mzda a kupní síla příjmu na obyvatele v Evropě.....</i>	40
6.4.1	<i>Daňová sazba hrubých výdělků 2007 .....</i>	41
6.4.2	<i>Relativní cenová hladina výdajů domácností na konečnou spotřebu.....</i>	42
6.5	<i>Průměrná hrubá měsíční mzda ČR 2007.....</i>	44



7	Odliv českých kvalifikovaných odborníků do zemí EU.....	46
7.1	<i>Potřeba vysoko kvalifikovaných zaměstnanců tříd KZAM 1, KZAM 2 v nejnavštěvovanějších státech EU.....</i>	48
7.1.1	<i>Popis tříd KZAM 1, KZAM 2 pro vysoko kvalifikované zaměstnance.....</i>	48
7.1.2	<i>Poptávka KZAM 1, KZAM 2 ve státech EU .....</i>	50
7.1.3	<i>Volná pracovní místa pro vysokoškolské odborníky KZAM 1, KZAM 2 .....</i>	52
8	Cizinci v ČR .....	54
8.1	<i>Zaměstnanost cizinců v ČR podle tříd KZAM .....</i>	55
8.2	<i>Pracovní místa ČR s povolením zaměstnávat cizince.....</i>	56
8.3	<i>Úroveň platů pro cizince v ČR .....</i>	56
8.4	<i>Podíly státních občanství jednotlivých tříd KZAM 1, KZAM 2 na zaměstnanosti cizinců v postavení zaměstnanců .....</i>	57
8.5	<i>Potřeba vysoko kvalifikované pracovní síly v ČR .....</i>	59
8.6	<i>Nelegální migrace .....</i>	61
9	Statistika Libereckého kraje .....	63
9.1	<i>Charakteristika pracovního trhu .....</i>	63
9.2	<i>Migrační tendence v Libereckém kraji .....</i>	64
9.3	<i>Demografická charakteristika obyvatelstva .....</i>	65
9.4	<i>Úroveň platů v Libereckém kraji.....</i>	67
9.5	<i>Pracovníci a volná pracovní místa v Libereckém kraji.....</i>	67
9.5.1	<i>Čeští pracovníci - obsazení pozic .....</i>	68
9.5.2	<i>Zahraniční pracovníci- obsazení pozic.....</i>	69
10	Výsledná analýza zjištěných výsledků .....	70
10.1	<i>Pracovní migrace Čechů do zahraničí a vliv na trh práce .....</i>	70
10.2	<i>Vliv pracovní migrace cizinců na českém trhu práce .....</i>	73
11	Závěr.....	77
	Použitá literatura.....	79
	Seznam tabulek.....	84
	Seznam grafů .....	85
	Seznam Příloh.....	86

# 1 Úvod

Cílem diplomové práce je nastínit, jaký vliv má vstup ČR do EU na migrační tendence obyvatelstva. V roce 2004 vstoupila Česká republika do EU a občanům se otevřelo mnoho možností vstoupit a pracovat na území jiných států, hlavně států původní EU-15. Některé z těchto států však zavedly přechodné období pro nově přistupující země před obavou z přílivu levné pracovní síly z východu.

ČR má možnost využívat jednu z hlavních výhod pilířů EU, a to volný pohyb obyvatelstva mezi státy Evropy. Také ČR samozřejmě otevřela své hranice pro vstup zahraničních pracovníků a této možnosti využívají hlavně občané z východních států, např. Ukrajiny, sousedního Slovenska, Ruska, Polska nebo Bulharska.

V úvodu práce se popisují základní pojmy důležité pro pochopení práce jako migrace, imigrace, emigrace, integrace. Dále jsou zde uvedeny důležité faktory, které ovlivňují rozhodnutí člověka o migraci jako jsou platové rozdíly, věk migranta, zázemí a jeho rodina, sociální a politický systém daného státu.

Samotná práce je rozdělena na dvě hlavní části. První z nich se zabývá odlivem českých pracovníků do zemí vyspělé Evropy. Porovnávají se největší trendy a nejoblíbenější státy pro migraci českého občana za prací. Velkou kapitolou je podpora původních států EU pro nově přistupující země EU-12 mezi něž patří i ČR. Podporou se myslí pracovní podmínky, sociální systém a jednoduchost nebo obtížnost občanů nových států proniknout na jejich pracovní trh. Rozšiřování volného pohybu pracovních sil v EU a lukrativní pracovní nabídky mohou vyvolat odliv kvalifikovaných odborníků z ČR za prací do zahraničí, tzv. „odliv mozků“ zejména z tzv. rizikových skupin. Nedostatek odborníků v určitých profesích by se mohl odrazit na úrovni a rozvoji řady domácích odvětví a oborů. Jsou vytipovány nedostatkové profese a nejžádanější (rizikové) profesní skupiny na českém trhu práce a v zahraničí. Jedná se hlavně o odliv nemocničních pracovníků, jako jsou doktoři, chirurgové, i zdravotní sestry, kteří v naší republice nejsou plně ohodnoceni. Další rizikovou skupinou jsou zejména IT pracovníci, kteří jsou žádáni hlavně u

zahraničních firem. Pro zaměstnávání těchto pracovníků mají státy EU i zjednodušené podmínky a dávají jim přednost před ostatními cizinci.

Druhá část se zabývá přílivem zahraničních pracovníků do naší republiky. Popisuje složení migrantů v ČR. Práce rozebírá skladbu cizinců a procentní zastoupení z jiných států, jaké obory a odvětví jsou volné pro práci zahraničních pracovníků a jejich zastoupení. Diplomovou práci uzavírá podrobnější pohled na oblast Libereckého kraje.

## 2 Základní pojmy

### Migrace

Migrací je označován proces prostorového přemísťování osob přes hranice, spojený se změnou místa bydliště na dobu kratší či delší, případně natrvalo.

Podle směru migrace se dělí:

- emigrace (vystěhovávaní)
- imigrace (přistěhování)
- reemigrace ( návrat emigrantů do vlasti)

Každý individuální pohyb nabývá obou těchto forem – z jedné oblasti se emigruje, do druhé se imigruje. Ve vztahu ke konkrétní oblasti se jedná o dva toky pohybu. Statisticky se migrace podchycuje dvěma způsoby:

- Zkoumáním migrace obyvatelstva vybraného územního celku (vnitřní)<sup>1</sup>
- Zkoumáním migračních toků mezi dvěma oblastmi (vnější)<sup>2</sup>

Je nutné rozlišovat mezi migrací a ostatními formami prostorového pohybu, které vedou pouze k dočasné změně bydliště - dojíždka, vyjíždka, cestování. Pro všechny formy prostorových pohybů obyvatelstva se používá souhrnný pojem mobilita<sup>3</sup>. Můžeme hovořit o migraci individuální, kolektivní, případně masové.

Migrace může být dobrovolná za prací či příbuznými, která vyplývá z vlastní iniciativy migranta. Nucená migrace může být vyvolána při zhoršení životních podmínek. V moderní době je vyvolána důsledkem globalizace, ekonomických a populačních faktorů, válek, porušování lidských práv, existence chudoby, politického i náboženského pronásledování, etnických konfliktů, zhoršení stavu životního prostředí a z toho vyplývajících ekologických katastrof. Nedobrovolná migrace zahrnuje vyhoštění, či evakuaci<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> pohyby uvnitř hranic vymezené oblasti = vnitrostátní migrace

<sup>2</sup> trvalý, dlouhodobý či krátkodobý proces přesunu jednotlivců či skupin lidí v prostoru přes hranice země = mezinárodní migrace

<sup>3</sup> hybnost

<sup>4</sup> vyklizení za účelem ochrany

Na motivy a dopady migrace, její vliv na životní styl, sociální strukturu, příbuzenské svazky se zaměřují sociologie a kulturní a sociální antropologie. Samotnou migraci měří demografie, která zaznamenává objem migrace. S porodností a úmrtností je klíčovým prvkem v procesu populačního vývoje. Ovlivňuje společenské, ekonomické, kulturní a populační změny obyvatelstva. Migrace vychází z rovnice populačního růstu:

$$(N_{t+1} = N_t + B - D + I - E) [1]$$

- $N_{t+1}$ ... množství jedinců v populaci v čase t+1
- $N_t$ ... množství jedinců v populaci v čase t
- $B$ ... porodnost (natalita)
- $D$ ... úmrtnost (mortalita)
- $I$ ... imigrace
- $E$ ... emigrace

## **Imigrace**

Jedná se o přistěhování obyvatelstva, tzn., že na území státu se usazují obyvatelé přicházející ze zahraničí. Důvody mohou být ekonomické- obyvatelé chudých zemí, které sousedí s bohatými opouští svojí zemi s vidinou zbohatnutí a dosažení lepší životní úrovně nebo vzdělání. Dále jsou to důvody politické, kdy se obyvatelé rozhodnou pro migraci v zemi, kde probíhá delší dobu např. ozbrojený konflikt a proto hledají útočiště jinde. Mírnější variantou tohoto důvodu jsou imigranti pocházející ze zemí, kteří jsou ve své zemi postihováni kvůli rase, původu, či svému přesvědčení. Jedním z problémů imigrace je, že imigranti většinou pochází ze zemí s nižší životní úrovní a odlišnou kulturou, tudíž po příchodu do cílové země někteří z nich nejsou schopni se přizpůsobit novým podmínkám a vytvářejí svoje vlastní kulturní prostředí. Nemusí to být však jen nevýhoda. Prvky z jiných zahraničních kultur mohou přispívat k novému pohledu na způsob života v cílové zemi. Nová kultura nabídne nové inspirace ve způsobu myšlení, poskytne své způsoby chování, zvyky, tradice, náboženství, znalosti. Další výhodou je větší mezinárodní konkurenceschopnost, cizinci přinášejí do země své know-how, znalosti zahraničního trhu, nové technologické postupy. Díky své rozmanitosti se mohou kultury zemí navzájem ovlivňovat a obohacovat. Jednou z výhod je i populační růst v zemi, což je pro ČR, která má jednu z nejnižších porodností za poslední roky určitě přínosné.

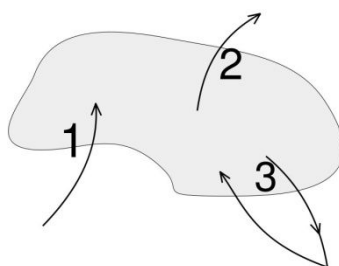
## Emigrace

Jedná se o vystěhování obyvatelstva. Emigrace označuje počet jedinců, kteří opustí určité území (stát, okres), za určitý časový horizont, zpravidla rok.

## Reemigrace

Znamená pohyb obyvatel, který zahrnuje emigraci a zpětnou imigraci.

*Obrázek č. 1<sup>5</sup> - imigrace (1), emigrace (2), reemigrace (3)*



## Migrant

*„Migrant je každý člověk, který překročí mezinárodně uznávané hranice a zůstává v jiné zemi déle než rok.“<sup>6</sup>*

Pracovního migranta lze definovat jako osobu, která vstupuje do země jako cizí pracovní síla za účelem nalezení práce. Pracovní migraci lze dělit na různé typy dle trvání - dlouhodobější úvazky, sezónní práce, příhraniční pracovní aktivity atd.

## Integrace

*„Integrace je procesem, při kterém se obě strany, vstupující do vzájemného kontaktu něčeho vzdávají, aby zároveň něco získaly. Z pohledu imigranta vyžaduje tento přístup ochotu přizpůsobení se základním pravidlům hostitelské společnosti, z pohledu této společnosti pak zase ochotu ponechat dostatek prostoru pro projevy „menšinové“ kultury a upravení přístupu ke vzdělávání, zaměstnání a rozhodování tak, aby byly v ideálním případě uspokojeny zájmy obou stran. Všem jsou dána stejná práva ve všech společenských sférách, aniž by se očekávalo, že se nově příchozí zbaví svých specifík.“<sup>7</sup>*

<sup>5</sup>[2] Wikipedia Otevřená encyklopedie [online]. [cit. 17.11. 2007]. Dostupné z: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Migrace> >

<sup>6</sup> dle definice OSN

<sup>7</sup>[3] Webový portál Varianty [online]. [cit. 17.11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.varianty.cz/notions.php?id=59>>

### 3 Faktory ovlivňující rozhodnutí o migraci

Obecně platnou motivací migrace obyvatelstva v dnešní době jsou především mzdové rozdíly zemí. Lidé migrují za prací z toho důvodu, že očekávají vyšší mzdu v cílové zemi. Protože jsou v různých zemích různě vysoké reálné mzdy<sup>8</sup>, dochází k mezinárodní migraci za prací. Lidé ze zemí s nízkými mzdami odcházejí pracovat do zemí s vyššími mzdami. Praktický projev je ten, že lidé migrují z méně ekonomicky vyvinutých zemí do vyvinutějších<sup>9</sup>.

Dalším předpokladem pro migraci je množství volných pracovních míst v cílové zemi a velikost poptávky v určitém oboru nebo po určité kvalifikaci. Ve vyspělých státech Evropy dochází k tomu, že roste poptávka po kvalifikované pracovní síle, která je v rozvíjejících se zemích nedoceněna. Poptávka roste i z druhé strany, kdy v rozvinutých zemích nacházejí uplatnění i lidé v nekvalifikovaných profesích, které není místní obyvatelstvo ochotné vykonávat.

O emigraci nerozhoduje jen výše reálné mzdy a míra nezaměstnanosti. Při migraci je realita taková, že někdy velké rozdíly ve výši mezd nejsou dostatečným motivem pro to, aby u většiny lidí ovlivnily pohnutky k přesunu za prací. Emigrant musí zohlednit, do jaké míry je pro něj ještě výhodné vzdát se pro vyšší mzdu nižších životních nákladů, jestli tato vyšší mzda nahradí stěhovací náklady, při dojíždění dopravní náklady nebo jestli je tu možnost zaměstnání rodinného příslušníka. Faktory, které vstupují do rozhodování o migraci, nejsou tedy jen ekonomické, ale podstatně širší, zahrnují osobní a rodinná pouta, kulturní blízkost atd. Proto velká část emigrantů se vrací nebo dávají přednost jen dojíždění do sousedních zemí, což se týká hlavně příhraničních oblastí.

---

<sup>8</sup> termín používaný k určení skutečné hodnoty mzdy, to znamená, co je možné si za tuto mzdu pořídit

<sup>9</sup> V Evropě se jedná o přistěhovalectví z jižní Evropy do severních zemí nebo přesunu z východních zemí do západních.

Důležitou roli v rozhodování hraje také sociální systém v domácí zemi. Vysoké podpory v nezaměstnanosti nebudou motivovat nezaměstnané k emigraci a také vysoké minimální mzdy nebudou motivovat nekvalifikovanou pracovní sílu k odchodu za prací. Z druhé strany vysoké sociální dávky v cílové zemi budou lákat emigranty, kteří místo pracovních příležitostí chtějí využívat vyšší sociální výhody a tím si zvyšovat svou životní úroveň. Dalšími faktory mohou být jazykové znalosti, kontakty v zahraničí, které mohou pomoci najít práci a poskytnout bydlení, vzdělání a věk migranta. V průměru jsou imigranti v zemi o několik let mladší než domácí obyvatelstvo. Tyto faktory ovlivňují objem migrující pracovní síly, její kvalifikační strukturu, podmínky na trhu práce, demografický profil a ekonomický vývoj v každé zemi.



### 3.1 Faktory, které ovlivňují rozhodnutí o migraci do cílové země

Při rozhodnutí o migraci ovlivňuje pracovníka několik důležitých faktorů. Na prvním místě je znalost jazyka, kterou uvedlo 89% z potenciálních imigrantů, následovala možnost vysokého výdělku, a tím pádem zajištění vyššího životního standardu 87%. Na třetím místě je rozvoj znalosti cizího jazyka 82% a příležitost pracovat ve svém oboru 77%. Více než dvě třetiny uvedly též lepší podmínky pro práci. Zbývající důvody je již možné považovat za méně důležité. Zde byla uvedena blízkost země k České republice a také vlastní zkušenost s návštěvou dané země, což není až tak zásadní pro méně jak třetinu potenciálních migrantů. Jako úplně poslední byl uveden důvod pobytu příbuzných a známých v cílové zemi, jako nedůležité se to jevílo pro 75 % respondentů. Příbuzní a přátelé v zemi tudíž nehrají při výběru velkou roli.

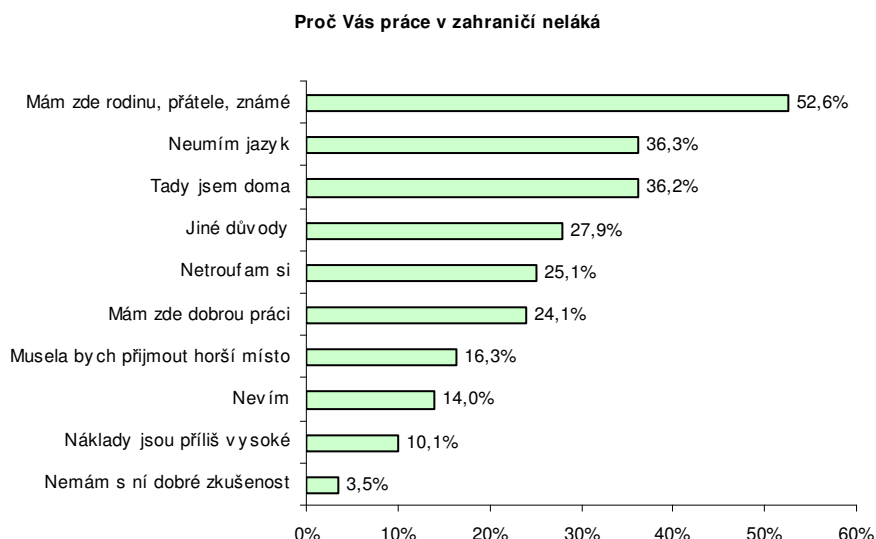
**Graf 1- Důvod pro výběr země k migraci [4]**



### 3.2 Bariéry zahraniční pracovní migrace

Důvody negativního postoje k práci v zahraničí mohou být různé a jsou podmíněné řadou objektivních i subjektivních okolností. Největší bariérou je „mám zde rodinu, přátele, známé“, tedy motiv charakterizující silný vztah k domovu. Druhé místo zaujalo „neumím jazyk“. Tím byla potvrzena důležitost jazykových předpokladů. Nedostatečná znalost cizích jazyků je stále handicapem velké části české populace. Další ukazatel má jednoznačný vztah k domovskému prostředí „tady jsem doma, tady to znám“. Za „jinými důvody“, které jsou bariérou zahraniční migrace českého obyvatelstva, se skrývá především vyšší věk, péče o děti, domácnost, dům, zahradu, starost o rodiče, zdravotní důvody respondenta nebo některého ze členů rodiny. Faktor „na práci v zahraničí si netroufám“ zpravidla souvisí s neznalostí cizího jazyka, s orientací v cizí zemi, v cizím prostředí i pocitem nedostatečného sebevědomí. Za významné zjištění lze považovat „mám dobré pracovní uplatnění v ČR“, to souvisí s obavou přijmout horší pracovní místo v cizině, případně i s náklady zahraniční pracovní migrace. Na poslední příčce bariér se umístila varianta „s prací v zahraničí nemám dobré zkušenosti“.

**Graf 2 - Proč Vás práce v zahraničí neláká [5]**



## 4 Podmínky států EU

Česká republika je již tři roky plnohodnotným členem EU. Po vstupu do EU, dnem 1. května 2004, se Čechům otevřela možnost pracovat na pracovním trhu v jiných zemích Evropy. Za tu dobu se změnil pohled původních členů unie na českou pracovní sílu. Při vstupu ČR do EU v roce 2004 umožnily českým občanům volný přístup na svůj pracovní trh pouze 3 země z 15 původních členů a to Irsko, Velká Británie a Švédsko. V těchto státech tak ode dne vstupu ČR do EU nebylo třeba vyřizovat pracovní povolení. Pouze Velká Británie zavedla povinný režim registrace pracovníků z nových členských zemí. Od roku 2005 se trh práce českým občanům v evropském prostoru nadále kontinuálně otvíral. Po zhodnocení dvouletého působení přechodných opatření k omezení volného ohybu pracovních sil doporučila Evropská komise původním členským státům, aby zvážily nutnost dalšího uplatnění omezení.

Ke dni 1.5. 2006 se tedy přidaly čtyři další země bývalé evropské patnáctky a to Finsko, Portugalsko, Řecko a Španělsko, ukončily tak přechodné období a pustily nové členy na svůj trh práce. Itálie se od 27. července 2006 stala osmou zemí z původní EU 15, která přestala uplatňovat omezení pohybu pracovních sil. Tato osmička byla 1. května 2007 doplněna Nizozemskem. K 1. listopadu 2007 také Lucembursko rozhodlo o otevření svého trhu práce pro občany nových členských států. Od listopadu 2007 je tedy možné volně pracovat v deseti z 15 původních členských zemí EU. Občané ČR již nebudou vyřizovat pracovní povolení a povinná bude pouze registrace zaměstnanců pro účely sociálního pojištění. Povolení nepotřebují čeští občané ani ve státech, které vstoupily do Evropských společenství spolu s ČR. Platí to pro Maďarsko, Polsko a Slovensko či Pobaltské státy. Nově se také nabízí možnost pracovat v Rumunsku. Dnes se Češi obejdou bez pracovního povolení už v téměř dvaceti evropských zemích.

Ve Francii a Belgii je od května 2006 částečně uvolněn přístup k zaměstnání pro vybrané nedostatkové profese<sup>10</sup> na národních trzích práce.

---

<sup>10</sup> Např. zedníci, řemeslníci a řezníci

Některé členské země v roce 2004 nováčkům své pracovní trhy uzavřela z obavy před levnou pracovní silou.<sup>11</sup> Na omezeních zatím trvá Rakousko a Německo, které by je rádo udrželo až do 30.4. 2011. Bariéry nehodlá odstranit ani Dánsko, zde musí nadále občan ČR, který chce na jeho území pracovat, také žádat o pracovní povolení.

Podle EURES, která se specializuje na zaměstnanost v zahraničí, je těžké říct, o které profese je v Evropě největší zájem. Každá země má jiné požadavky a orientuje se na jiný sektor. Obecně platí, že stoupá poptávka po řemeslnících a kvalifikovaných pracovnících ve strojírenství a stavebnictví jako jsou svářeči, odborní stavební dělníci, autolakýrníci a dále v oblasti zdravotního personálu jako lékaři, zdravotní sestry a pečovatelky. Nejvíce pracovních nabídek je na pozice prodavačů, řidičů motorových vozidel administrativních pracovníků a sekretářek.

Seznam zvýhodněných povolání je tedy u jednotlivých států rozdílný v přímém vztahu ke konkrétní situaci na trhu práce dané země. Rovněž pravidla pro udělování pracovních povolení nejsou stejná. Nejčastějšími obory, které mají jednodušší administrativní procedury při získání pracovního povolení v dané zemi jsou profese ve stavebnictví, pohostinství, hotelových a ubytovacích službách, zdravotnictví, zemědělství, potravinářství, strojírenství, obchodě a IT technologiích.

---

<sup>11</sup> Období potrvá do konce dubna 2009, poslední dvouletá etapa omezení skončí v dubnu 2011

**Tabulka 1 – Počty volných pracovních míst v zemích EU-15 a ČR k 4/2008 [6]**

<i>Stát</i>	<i>Počet volných pracovních míst 4/2008</i>
Velká Británie	359 969
Německo	292 630
Francie	54 902
<b>Česká republika</b>	<b>41 254</b>
Rakousko	33 613
Finsko	18 117
Dánsko	11 558
Řecko	7 086
Irsko	5 504
Belgie	3 441
Portugalsko	3 044
Itálie	1 622
Nizozemí	697
Španělsko	662
Lucembursko	276
Švédsko	230

## 4.1 Pracovní trhy

Tabulka 2 - Přejídná opatření států EU- 15

<i>Stát EU</i>	<i>Přejídná opatření</i>	<i>Od <sup>12</sup></i>
Velká Británie	Ne	1.5.2004
Irsko	Ne	1.5.2004
Švédsko	Ne	1.5.2004
Finsko	Ne	1.5.2006
Portugalsko	Ne	1.5.2006
Řecko	Ne	1.5.2006
Španělsko	Ne	1.5.2006
Itálie	Ne	27.7.2006
Nizozemí	Ne	1.5.2007
Lucembursko	Ne	1.11.2007
Francie	Ano částečně	
Belgie	Ano částečně	
Rakousko	Ano	
Německo	Ano	
Dánsko	Ano	

### 4.1.1 Státy s volným přístupem pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004

#### Velká Británie

Velká Británie je jednou ze tří zemí, která úplně otevřela svůj pracovní trh občanům nových států Evropské unie, které se staly její součástí v roce 2004. Uchazeči o práci ze zemí EU-12 se na britský trh práce dostávají prostřednictvím Programu pro registraci pracovníků<sup>13</sup> bez nutnosti vyřizovat si klasické pracovní povolení. Jakmile občan začne v Británii pracovat, musí se zaregistrovat v programu registrace pracovníků, což mu umožní v Británii žít a pracovat. Velká Británie se jako ostatní země EU obávala velkého přílivu pracovníků ze zahraničí a především panovala obava o zneužívání sociálních dávek. Bylo rozhodnuto, že setrvání nových pracovníků ve Velké Británii bude podléhat určitým podmínkám. Nejvýraznější omezení se týkalo přístupu k sociálním dávkám, které je motivováno snahou vlády zamezit „sociální turistice“. Plný nárok na sociální dávky tak nabývá zaměstnanec až po nepřetržitém odpracování 12 měsíců. Vláda si ponechává možnost znovu zavést pracovní povolení, kdyby došlo k výraznému převýšení

<sup>12</sup> Podrobněji v příloze č. 1

<sup>13</sup> Workers registration Scheme WRS

předpokládaného počtu přistěhovalců. Od 1. října 2007 činí minimální mzda £ 5,52/hodinu u pracovníků starších 22 let. Průměrná měsíční mzda činí cca £ 3 000.

## **Irsko**

Irsko je jednou ze zemí, které již během přístupových jednání zaujaly vstřícný postoj k otevření přístupu na svůj pracovní trh a které od 1.5.2004 nepožadují po občanech nových zemí EU získání pracovního povolení pro uplatnění se na irském pracovním trhu. První dva roky nemá občan z nových členských zemí EU nárok na sociální dávky z irského sociálního systému. Od 1. 7. 2007 je minimální mzda v Irsku 8,65 euro /hodinu.

## **Švédsko**

Další zemí, která se rozhodla neuplatňovat žádná zvláštní přechodná opatření je Švédsko. Během prvních tří měsíců se nevyžaduje povolení k pobytu, po této době se musí občan zaregistrovat. Povolení k pobytu se vyřizují na imigračních úřadech a tato služba je bezplatná. Občané EU mají přístup k celému Švédskému systému sociálního zabezpečení. Vzhledem k poměrně vysoké nezaměstnanosti<sup>14</sup> nemusí být lehké v zemi najít práci, zvláště pokud uchazeč neovládá dobře švédštinu. V některých profesích např. ve zdravotnictví je však nedostatek pracovníků a šance získat práci je velká. Ve Švédsku není stanovena minimální mzda, je upravena kolektivními smlouvami podle oborů zaměstnání.

## **Finsko**

Finsko nemá přechodné období pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí včetně České republiky, takže nevyžaduje po českých občanech pracovní povolení. V některých oborech jako jsou zdravotnictví či informační technologie je poptávka po pracovnících relativně velká. V jiných není nalezení práce bez znalosti finštiny snadné. Při více jak 3 měsíčním pobytu je nutné se zaregistrovat na místní policejní stanici. Ve Finsku není státem stanovena minimální mzda, většina pracovníků však podléhá kolektivním smlouvám, které určují nejnížší možné sazby pro různá odvětví. Za nekvalifikovanou práci se hodinová mzda pohybuje od 7 euro na hodinu.

---

<sup>14</sup> Oficiální míra nezaměstnanosti ve Švédsku je relativně nízká- z 11/2007 to je 5,2 %. Neoficiálně se však odhaduje, že se pohybuje někde mezi 10-20 %. Nezaměstnaností jsou nejvíce postiženi mladí lidé, v roce 2006 jich bylo nezaměstnaných 21,5 %. Nejhorší jsou na tom přistěhovalci, u kterých se míra nezaměstnanosti pohybuje okolo 40 %.

## **Portugalsko**

Občané České republiky mají právo pracovat v Portugalsku za stejných podmínek jako sami Portugalci, a nepotřebují k tomu žádné pracovní povolení ani vízum. Pokud je však pobyt delší než tři měsíce, platí povinnost požádat o povolení k pobytu na Pohraniční a cizinecké policii. Povolání se zde rozděluje na tzv. neregulovaná, kdy je možno toto povolání vykonávat stejně jako Portugalci. U regulovaného povolání jsou pro výkon nebo činnosti stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. Určitými požadavky se rozumí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo např. zdravotní způsobilost. Pokud je vybrané povolání nebo činnost regulovaná, je nutno požádat o uznání své odborné kvalifikace. Státem uzákoněná minimální mzda od 1.1.2007 je 403 € měsíčně v oblasti průmyslu, obchodu, sektoru služeb a zemědělství. Průměrná mzda v Portugalsku je cca 800 EUR.

## **Řecko**

Od 1. května 2006 Řecko již neaplikuje přechodná opatření vůči občanům nových členských států Evropské unie. Občané ČR, kteří hledají práci, mohou na území Řecka pobývat 6 měsíců, tzn. 3 měsíce a pak další 3 měsíce, pokud hledají práci. Při pobytu nad 3 měsíce by měli občané EU požádat o povolení k pobytu. Pro získání povolení k pobytu musí být občan v Řecku v pracovním poměru nebo vlastnit dostatečné finanční prostředky. Za těchto podmínek je povolení k pobytu platné 5 let. Zde je také nutné zjistit, jestli pracovní obor patří mezi neregulované či regulované povolání, kde je nutná kvalifikace. Minimální mzda od 1.9.2006 pro nekvalifikovaného pracovníka činí 625,97 Eur měsíčně. Průměrný měsíční plat činí 1 416 – 2 975 Eur.

## **Španělsko**

Španělsko umožňuje od 1.května 2006 legálně pracovat občanům nových členských států EU. Legální práce ve Španělsku nevyžaduje pracovní povolení ani pracovní vízum. Nejlepší uplatnění je v oblastech gastronomie, stavebnictví a službách. Populární jsou hlavně sezónní práce ve Španělsku. Průměrná mzda je 1553 eur měsíčně. Pro rok 2007 činí minimální mzda 570,60 € měsíčně.



## **Itálie**

Není nic jednoduššího než začít pracovat v Itálii. Jen 13 % zaměstnavatelů, kteří hledají prostřednictvím portálu Eures, vyžaduje vysokoškolské vzdělání, méně než 20 % požaduje jazyky. IT techniky shání 37 % zaměstnavatelů. Praxi v oboru ale vyžadují téměř všichni. Jsou zde regulovaná nebo neregulovaná zaměstnání. Neregulovaná zaměstnání nejsou nijak omezována státem a cizinci v nich mají stejné postavení jako občané Itálie. Stát ovšem určuje podmínky regulovaných povolání například potřebným vzděláním nebo praxí. V Itálii je poptávka po servírách, recepčních, lékařích a zdravotních sestrách, IT technikách, tesařích, zednících a prodávácích. Rozhodující je praxe. Zákon nestanovuje fixní sazbu určující minimální mzdu. Minimální mzda je stanovena v kolektivních smlouvách pro každé odvětví a obor výkonu práce. Výše minimální mzdy se pohybuje okolo 70 % průměrné mzdy. Průměrná mzda v současné době činí cca € 1 890.

## **Nizozemí**

Od 1. května 2007 otevřelo svůj pracovní trh Nizozemí. Neplatí zde žádná pracovní omezení, jen je třeba registrace na obecním a imigračním úřadě (IND) při pobytu delším než 90 dní. Volná místa jsou v oborech zemědělství, např. sklizeň tulipánů nebo chřestu, hotelnictví a gastronomie. Minimální doba zaměstnání je většinou dva měsíce. Minimální mzda pro pracovníka staršího 23 let je 1300,80€ měsíčně.

## **Lucembursko**

Od listopadu 2007 českým občanům v Lucembursku odpadá povinnost mít pracovní povolení. Začala platit podobná pravidla jako například v Itálii. Znamená to, se nemusí shánět žádná povolení a může se pracovat a pobývat na území státu bez problémů. V Lucembursku je poptávka po IT technikách, agenturních uklízečkách a zaměstnancích bezpečnostních služeb, ve zdravotnictví a sociálním sektoru. Podmínkou je vysoká kvalifikace. Průměrná mzda se u nabízených zaměstnání pohybuje kolem €3000. V roce 2007 je výše minimální mzdy €1541.

#### **4.1.2 Státy s omezeným přístupem pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004**

##### **Francie**

Ve Francii nejvíce chybí IT technici, personalisté a odborníci ve zdravotnictví. Tato země si sice svůj pracovní trh chrání, nicméně existují způsoby, jak uspět. Ve Francii je nutné pracovní povolení, o které žádá místní zaměstnavatel. Pokud je pracovní poměr delší než tři měsíce, pak je nutné povolení k pobytu. U většiny zaměstnání musí zaměstnavatel svoji nabídku inzerovat pět týdnů jen pro francouzské občany, než smí tu samou práci nabídnout pracovníkům z jiných zemí EU. Výjimku mají obory stavebnictví a veřejné práce, hotelnictví, pohostinství a potravinářství, zemědělství, strojírenství, opracování kovů, obchod, prodej a hygiena. V těchto oborech nemusí zaměstnavatel upřednostnit francouzské občany a vydání pracovního povolení neprovází tak složitá procedura. Minimální měsíční hrubá mzda od 1.7. 2007 je €1280,07, ta se vyhláší každý rok v červenci v závislosti na ekonomické situaci.

##### **Belgie**

Do Belgie lákají české pracovníky vysoké platy, ale stejně jako Francie zavedla při našem vstupu do EU přechodné období pro pohyb osob. Je tedy jednou z mála zemí Evropské unie, kde je nutné shánět pracovní povolení. Belgie je jednou z posledních pěti zemí, které uplatňují omezení na svém pracovním trhu pro nově přistoupivší země EU. V Belgii je nepoměrně vyšší, až padesátiprocentní zdanění. Nemalou položkou jsou také životní náklady. Uchazeč o práci se musí připravit na to, že bude muset získat několik povolení a splnit určité povinnosti. Těmi nejdůležitějšími kroky jsou registrace v novém systému Limosa<sup>15</sup>, získání pracovního povolení a následné nahlášení pobytu na místním úřadě. Pracovní povolení je tak zatím nutností a žádá o ně výhradně zaměstnavatel, u něhož bude uchazeč pracovat. Pro české uchazeče o zaměstnání je určen typ s roční platností. To lze ale prodloužit na čtyři roky, a to dokonce dvakrát. Je však nutné platnost každoročně obnovovat. V Belgii platí pravidlo, podle něhož musí zaměstnavatel prokázat, že na volné místo nenašel vhodného domácího kandidáta. Belgie nejvíce preferuje techniky a pečovatelky. K 31.12.2006 je minimální mzda v Belgii € 1.234 měsíčně.

---

<sup>15</sup> Povinná vyhláška pro zahraniční zaměstnance a samostatné podnikatele, dostupné z: <http://www.limosa.be/>

#### **4.1.3 Státy s uzavřenými pracovními trhy pro občany zemí, které se staly součástí EU v roce 2004**

Po vstupu ČR do Unie nenastal masivní zájem občanů ČR o práci v zahraničí, nicméně některé země stále trvají na co nejdelším omezení pohybu pracovníků. Úmysl využít této možnosti až do roku 2011 jednoznačně vyjadřují Německo a Rakousko.

##### **Německo**

Dosud svůj pracovní trh neotevřelo sousední Německo, bez pracovního povolení Češi v Německu pracovat nemohou. Stejně jako v případě Rakouska je i pro uchazeče o zaměstnání v sousedním Německu klíčové získání pracovního povolení. To se uděluje pouze pro konkrétní podnik a platí jen pro určitou, přesně stanovenou činnost. Pro čtená odvětví udělují německé úřady pracovní povolení jednodušeji. Jsou mezi nimi například vysoce kvalifikované profese, jako jsou vědci, vysokoškolsky vzdělaní odborníci, specialisté v oblasti výpočetní techniky, umělci a artisté, ale i sezónní pracovníci v zemědělství, lesnictví, pohostinství a ve stánkovém prodeji, a žadatelé o práci au-pair do 24 let. Německo drží v Evropské unii prvenství v počtu volných míst. Německo poptávalo například v dubnu 2008 292 630 pracovních míst dle Evropského portálu pracovní mobility EURES. Minimální mzda je na bázi kolektivních smluv a je specifická podle oboru.

##### **Rakousko**

V Rakousku je třeba také vyřizovat pracovní povolení. V této zemi platí, že udělování pracovních povolení je závislé na výši stanovených kvót, tzn. na procentním podílu cizinců na trhu práce v závislosti na situaci na trhu práce v určitém regionu- míře nezaměstnanosti a struktuře nezaměstnaných dle profesí. Znamená to, že pokud v regionu pracuje hodně cizinců v dané profesi, šance na získání povolení se snižují. U sezónních prací je vystaveno speciální pracovní povolení, udělováno na dobu 6 měsíců a může být prodlouženo až na 9 měsíců. Volná místa jsou v oblastech gastronomie, práce na turistických chatách a sezónní práce v zemědělství. Snadnější přístup na tento trh práce mají zaměstnanci z příhraničí, au-pair a domácí ošetrovatelky. Výše minimální mzdy není oficiálně stanovena a je stanovena v kolektivních smlouvách.

## Dánsko

V červenci 2006 začala platit částečná úprava prováděcích pravidel, která usnadnila hledání práce nebo získání povolení v Dánsku. Díky ní se může až 6 měsíců pobývat v Dánsku bez jakéhokoli povolení. I nadále zde platí přechodné období, kdy musí český pracovník žádat po uplynutí půl roku o pracovní povolení. Na nové místo pak může uchazeč nastoupit teprve poté, co obdrží povolení k pobytu a k práci, jinak se vystavuje postihu. Povolení platí pro konkrétní pozici a zpravidla nejdéle jeden rok, ale může být prodlouženo. Vysoce kvalifikovaným profesím, jako jsou vědci, manažeři, učitelé a podobně, se povolení uděluje až na tři roky. V Dánsku je zájem hlavně o specialisty z oblasti vědy, techniky a výzkumu, zedníky, zámečníky, instalatéry, kuchaře, číšníky, řidiče, lékaře a sestry, zubaře a sezónní práce, např. sběr a sklizeň. Minimální mzda<sup>16</sup> není zákonem stanovena, mzdy jsou pro každý sektor určený v kolektivních smlouvách.

---

<sup>16</sup> [7] Integrovaný portal MPSV[online]. [cit. 10.12. 2007]. Dostupné z:  
<[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme)>

## 5 Trendy v migraci u českých pracovníků

Uvolnění pracovních trhů v členských zemích EU-15 provázely před rozšířením unie v roce 2004 velké obavy. Tyto obavy byly především ekonomického rázu. Souvisely se strachem ze zvyšování vnitřní nezaměstnanosti, vytlačování místních obyvatel kvalifikovanějšími a především levnějšími pracovníky z přistupujících zemí. Současně se objevily také sociální obavy, které se týkaly zneužívání sociálního systému, strach z vyšší kriminality a negativních účinků multikulturní společnosti. Tři roky po rozšíření unie o dvanáct nových zemí se jasně ukázalo, že obavy občanů EU-15 z masového přílivu na jejich pracovní trhy byly neopodstatněné. Mobilita pracovníků z členských států EU ze střední a východní Evropy do EU-15 má převážně příznivé účinky<sup>17</sup>.

Pracovníci ze zemí EU-12, tzn. země, které přistoupily v roce 2004-2007, pomáhají řešit nedostatky na trhu práce. Země, které nezavedly od května 2004 omezení jako Velká Británie, Irsko a Švédsko, dosáhly vysokého hospodářského růstu, poklesu nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti. Statistiky členských států EU ukazují, že příliv pracovní síly ze střední a východní Evropy byl ve většině zemí menší, než samy země očekávaly. Ve srovnání s předchozími dvěma lety nedošlo po rozšíření k prudkému nárůstu počtu pracovníků. Pracovníci z nových členských států zaujíмали ve většině případů méně než 1 % pracovní síly. Největší příliv pracovníků zaznamenalo Irsko. To přispělo k jeho velmi dobrým hospodářským výsledkům. Pracovníci poskytli žádané kvalifikace a bylo mezi nimi mnohem nižší procento nekvalifikovaných pracovníků než mezi domácími pracovníky. Zkušenosti ze zemí, které již pracovní trhy otevřely, ukazují, že obavy z masové migrace pracovníků z nových členských států jsou neopodstatněné. Volný pohyb pracovníků nenarušuje trh práce v zemích EU-15. Otevření trhu přináší naopak řadu pozitivních dopadů, např. se obsazují místa, která se dlouhodobě nedařila obsadit domácí pracovní silou. Také strach ze zneužívání sociálního systému se ukázal zbytečný, protože migranti přispívali výrazně více do sociálního systému, než z něj čerpali.

---

<sup>17</sup> Podle zprávy evropské komise, 2006

## 5.1 Migrace Čechů

Češi zaujímají v migračním potenciálu nově příchozích pracovníků zanedbatelný podíl, např. ve Velké Británii, kam migrují nečastěji, tvoří necelých 5 % zahraničních zaměstnanců. Proti ostatním zemím, které do EU přistoupily v roce 2004, je tedy mobilita pracovní síly v ČR velmi nízká. Česká republika patří k novým členským zemím EU, ve kterých lidé nejméně migrují. Jsou společně se Slovinci a Maďary na posledním místě v ochotě stěhovat se za prací. Většina české populace ve věku od 18 do 60 let o cizině neuvažuje<sup>18</sup> a to proto, že česká veřejnost je se svojí životní situací převážně spokojena<sup>19</sup>. Ke spokojenější části obyvatel České republiky dlouhodobě patří mladší a vzdělanější lidé, podnikatelé a lidé s kladným přístupem k Evropské unii. Faktorů je přitom více, jako dlouhá léta izolace, jazyková bariéra, výše nákladů na bydlení a současně i nízký kurz eura vůči koruně.

Češi, kteří se chtějí vydat za pracovní zkušeností do zahraničí, mají zájem hlavně o sezónní práce nebo o jen krátkodobý pracovní poměr na dobu určitou. Jen zřídka chce někdo migrovat za prací na dobu neurčitou nebo do jiného státu přesídlit. Základní předností českých uchazečů o práci v zahraničí je pracovitost, zručnost, obecně vysoká úroveň odborných znalostí, přizpůsobivost, kreativita a samostatnost. Základními nedostatky jsou špatná jazyková vybavenost a nedostatečné sebevědomí, jelikož Češi jsou méně průbojní v cizím prostředí, nižší míra flexibility a spolehlivosti.

---

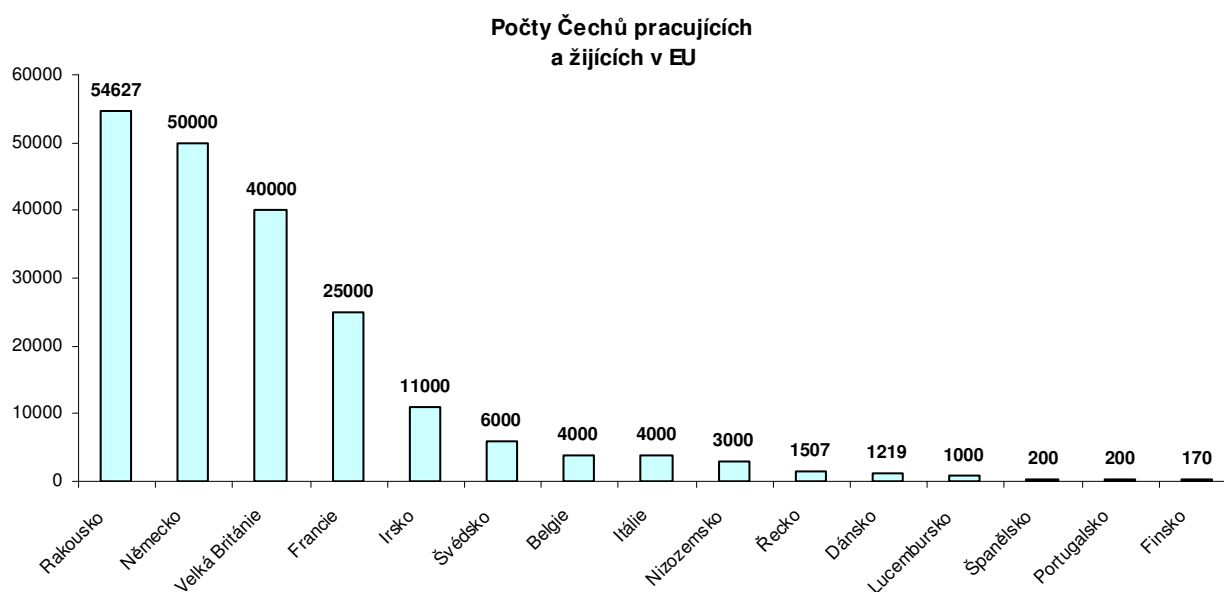
<sup>18</sup> Podle výsledků terénních šetření migračních postojů české populace VÚPSV se jedná o 84,6 %

<sup>19</sup> Podle statistik Eurobarometru z jara 2007 je 21 % obyvatelstva velmi spokojeno a 59 % obyvatelstva spíše spokojeno se svojí životní úrovní

## 5.2 Počty Čechů, pracujících a žijících v zemích EU

Níže uvedená statistika se týká pouze osob českého původu trvale nebo dlouhodobě žijících v zahraničí a obsahuje údaje poskytnuté zastupitelskými úřady v průběhu podzimu 2007. Češi trvale nebo dlouhodobě žijící v zahraničí nemají povinnost evidovat se u příslušného zastupitelského úřadu ČR v zahraničí, proto jsou k dispozici pouze přibližné odhady. Počty jsou uváděny bez zřetele na občanství, protože převážná většina osob má občanství země, která je přijala. Přesný počet českých občanů v zahraničí není znám. Počet českých občanů v zahraničí je pouze odhadován, a to z důvodů, že data ohledně pracovní migrace v rámci EU nepředávají ze svých národních statistik všechny země, přesnost těchto údajů není příliš vysoká a většina z údajů je k dispozici se značným časovým zpožděním. I když výzkumy nepředstavují přesná data, i přesto jsou zajímavým informačním zdrojem ohledně mezinárodní mobility českých občanů.<sup>20</sup>

Graf 3 – Počty Čechů pracujících a žijících v EU [8]

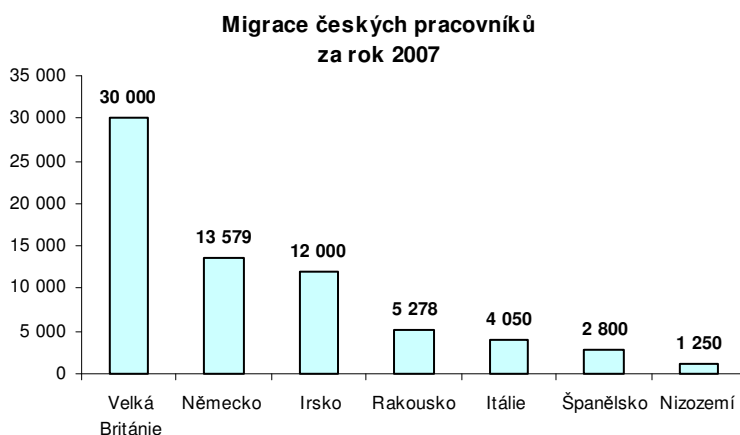


<sup>20</sup> Podrobněji v příloze č. 2

### 5.3 Počty českých pracovníků ve státech EU za rok 2007

Vzhledem k jazykovému vybavení Čechů je největší zájem o anglicky mluvící země. Velký počet Čechů pracuje hlavně ve Velké Británii díky jednoduché legislativě, znalosti jazyka a také tomu, že tato země spolu se Švédskem a Irskem jako první v EU otevřela novým členským zemím v roce 2004 pracovní trh a neuplatnily pro nové země přechodná období. Nejvíce Čechů, kteří chtějí pracovat v zemích Evropské unie, hledá tedy zaměstnání ve Velké Británii. Konkrétně v roce 2007 bylo na území států EU registrováno 76 396 pracovníků z ČR, z toho právě 30 000 pracovalo v Británii. Druhou nejoblíbenější zemí je Německo, kde bylo v roce 2007 zaměstnáno 13 579 Čechů, z toho necelé 4 000 jsou tzv. pendleři, kteří každý den jezdí přes hranice za prací. Na třetím místě je Irsko s 12 000 pracovníky. Se 5 278 českými pracovníky následovalo Rakousko, 4 050 Čechů pracovalo v Itálii, 2 800 ve Španělsku a 1 250 v Nizozemí. Do ostatních zemí vyjelo v tomto roce za práci jen malý počet Čechů.

Graf 4- Migrace českých pracovníků za rok 2007 [9]





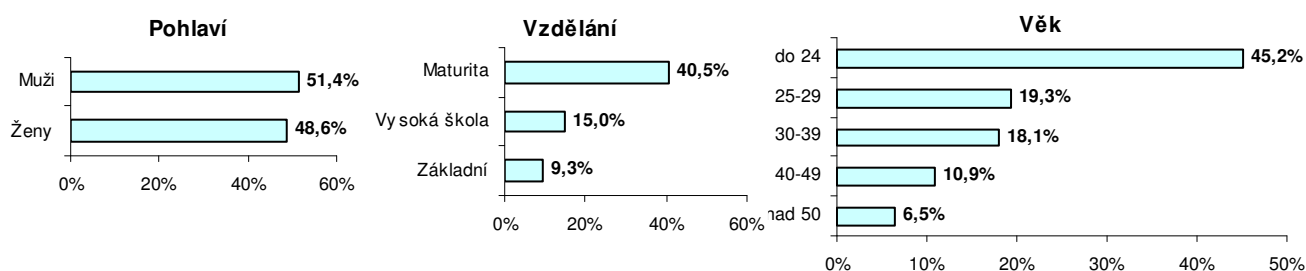
## 5.4 Demografická charakteristika struktury českých migrantů

Demografické charakteristiky jako je pohlaví, věk a vzdělání zaznamenávají v konkrétních letech jisté odchylky, avšak základní tendence jsou stabilní. Co se týká pohlaví je poměr mezi muži a ženami skoro vyrovnán.

Potvrdila se i relativně vysoká vzdělanostní úroveň osob, pomýšlejících na práci v zahraničí. Více než polovina všech dosahovala středoškolské či vysokoškolské vzdělání. Největší zastoupení migrantů je z řad mladých lidí krátce po maturitě. Také i velké množství vysokoškolsky vzdělaných pracovníků hledá uplatnění raději na zahraničních trzích. Nezanedbatelnou roli mohou sehrávat nabídkové programy pro vysoko kvalifikované odborníky v zemích EU. Co se týká lidí se základním vzděláním, ti hledají hlavně sezónní práce v zemědělství, stavebnictví nebo pohostinství.

Hlavními veličinami, které určují rozsah zahraniční pracovní migrace jsou věk a vzdělání. Zahraniční migrace je doménou mladé generace s převahou kategorie do 24 let, potenciální migranti do 30 let tvoří téměř 2/3 potenciálních migrantů. S přibývajícím věkem úmysl migrovat prudce klesá. [10]

**Graf 5- Pohlaví českých migrantů**  
**Graf 6- Vzdělání českých migrantů**  
**Graf 7- Věk českých migrantů**



## 5.5 Migrační potenciál zemí

Migrační potenciál obyvatelstva představuje souhrnný rozsah osob, které v časově neohrazeném období mohou jak z ekonomických, tak mimoekonomických impulsů realizovat s rozdílnou mírou pravděpodobnosti určitý typ migrace. Při analýze migračního potenciálu v ČR se pracovalo se souborem respondentů, kteří uvažují či někdy uvažovali o možnosti žít či pracovat v zahraničí<sup>21</sup>.

$$\text{Migračig.potenciál} = \frac{\text{Migranti}}{\text{Potenciál ní.migranti(testovaní)}} \times 100[\%]$$

Podle výše migračního potenciálu lze jednotlivé země rozdělit do určitých skupin.

- Nové členské země s vysokým migračním potenciálem- Polsko<sup>22</sup>, Litva, Lotyšsko, Estonsko (2,4-4,2 %)
- Země EU-15 s vysokým migračním potenciálem (1,4-2,9%)
- Ostatní země EU-15, Malta a Kypr s mírně vyšším migračním potenciálem
- Nové členské země s nízkým migračním potenciálem- Česká republika, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko ( 0,5-1,8 %)

V zemích, kde lidé častěji mění zaměstnání je i vyšší podíl geografické mobility. V České republice je nízká ochota lidí se přestěhovat za prací jak v rámci států, tak je také nízký migrační potenciál mezinárodní pracovní migrace. Odcházejí vesměs lidé hledající přechodné pracovní uplatnění v ekonomicky vyspělejších zemích, většina po nabytí zkušeností volí cestu zpět domů. Mnoho Čechů trvale pracuje v nadnárodních společnostech a střídá destinace. Zájem Čechů o práci v Evropě je přibližně stejný jako před čtyřmi lety, kdy Česká republika vstoupila do EU. V současné době odchází z ČR pracovat do zahraničí nesrovnatelně méně lidí, než přichází zahraničních pracovníků na český trh práce.

<sup>21</sup> Výzkumu Eurobarometru z roku 2005 se účastnilo 24.000 respondentů z 25 členských států

<sup>22</sup> Podle průzkumu Eurobarometru by během let 2006-2010 mohlo odjet pracovat do jiného členského státu 600-900.000 Poláků.

## 6 Porovnání mezd mezi státy EU

### 6.1 Minimální mzda

Minimální mzda je taková výše mzdy, pod kterou nemůže klesnout mzda legálně zaměstnané osoby v dané zemi. Zaměstnavatel pouze může nabídnout mzdu vyšší. Jak bylo uvedeno výše, počet zaměstnanců, kterým je vyplácena minimální mzda, se v jednotlivých státech liší. Záleží totiž na mnoha okolnostech, jako např. výše minimální mzdy, výše průměrné mzdy, míra nezaměstnanosti, počet pracovníků s nízkou kvalifikací atd. Samotná výše minimální mzdy ovšem nevypovídá nic o skutečných životních nákladech v dané zemi. Je třeba tedy vhodněji posuzovat výši minimální mzdy s ohledem na to, kolik zboží si za tyto peníze může pracovník koupit. V tomto případě Eurostat uvádí, že rozsah minimální mzdy se pohybuje od 204 eur do 1503 eur. V České Republice o zvýšení minimální mzdy rozhoduje vláda a v současné době činí 8000,- Kč, tj. 288 euro. Srovnávané země mohou být rozděleny do tří skupin a to na základě výše minimální mzdy. V zemích, které nejsou uvedeny není výše minimální mzdy stanovena zákonem.

1. skupina (92-298 eur) - Bulharsko, Rumunsko, Litva, Lotyšsko, Slovensko, Estonsko, Polsko, Maďarsko a Česká Republika
2. skupina (470-668 eur) - Portugalsko, Slovinsko, Malta, Španělsko, Řecko
3. skupina (vyšší než 1250 eur) - Francie, Belgie, Holandsko, Velká Británie, Irsko a Lucembursko

Tabulka 3 – Minimální mzda ve vybraných státech k 1 /2007, euro /měsíc [11]

<i>Země EU</i>	<i>Minimální mzda /Euro/</i>
Irsko	1 403
Velká Británie	1 361
Belgie	1259
Francie	1254
<b>Česká Republika</b>	<b>288</b>
Rumunsko	114
Bulharsko	92

## 6.2 Hodinová mzda

Je zřejmé, že v ČR jsou průměrné hodinové mzdy značně nižší než v zemích západní Evropy, jsou však vyšší než ve většině států, které vstoupily do EU od roku 2004. Nejvyšší mzdy v EU byly v roce 2006 dosahovány v Dánsku, kde tvořily 570 % českého průměru, následovalo Irsko (511 %) a Spojené království (501 %). Naopak nejnižší průměrnou hodinovou mzdu měli v Bulharsku, tamějších 1,05 euro/hodinu, tj. je pouhých 30 % českého průměru. Velmi nízké mzdy byly také v Rumunsku (47 %), v Lotyšsku (59 %) a Litvě (66 %). Zcela opačná situace je např. v sousedním Německu, kde průměrná hodinová mzda byla 16,41 eur. Odstup průměrných mezd v původní EU 15 od ČR je stále velmi vysoký.<sup>23</sup>

O výši příjmu rozhoduje především vykonávaná práce. Současně však může např. počítačový odborník za stejnou práci pobírat uvnitř země zcela rozdílnou mzdu. Mimo jiné záleží totiž i na regionu, ve kterém je daná profese vykonávána, na věku či na pohlaví. Nejvyššího příjmu dosahují Evropané ve věku od 43 do 48 let, kdy mají již dostatek zkušeností a přitom jsou ještě velmi výkonní.

**Tabulka 4 - Odhady průměrných hodinových mezd v EU-15, 2006, v eurech/hodinu [12]**

<i>Země</i>	<i>Eu/h</i>
Dánsko	21,84
Irsko	19,58
Velká Británie	19,18
Lucembursko	18,03
Švédsko	16,87
Německo	16,41
Finsko	16,12
Francie	16,10
Nizozemsko	15,64
Belgie	15,23
Rakousko	12,79
Itálie	11,63
Španělsko	9,72
Řecko	8,90
Portugalsko	5,78
<b>Česká republika</b>	<b>3,83</b>

<sup>23</sup> Graf reálného růstu průměrných hodinových mezd viz příloha č. 3

### 6.3 Výše průměrné čisté mzdy za rok 2006 v zemích EU

Přestože je v Evropě podstatně vyšší zdanění práce než v ostatních vyspělých zemích, jsou mzdy v Evropě velmi vysoké. Současné však Evropané mají podstatně vyšší ceny zboží a služeb než v ostatních vyspělých mimoevropských zemích. Výše hrubé mzdy je jistě pro každého zaměstnance důležitý údaj, mnohem důležitější je čistá mzda. Nejvyšší hrubá mzda je s velkým náskokem v Dánsku, ale současně je v těchto zemích vysoké zdanění práce a i ceny zboží či služeb jsou vyšší než v ostatních vyspělých státech. V tabulce je uvedena průměrná čistá mzda u svobodného a bezdětného občana.

Tabulka 5 - Výše průměrné roční čisté mzdy v zemích EU-15, 2006 [13]

<i>Země</i>	<i>Výše průměrné čisté mzdy (v euro)</i>	<i>Násobek</i>
Lucembursko	31 729	4,4x
Velká Británie	30 164	4,2x
Nizozemí	27 158	3,8x
Dánsko	26 557	3,7x
Irsko	25 413	3,5x
Německo	24 718	3,4x
Rakousko	24 621	3,4x
Švédsko	23 800	3,3x
Finsko	23 364	3,2x
Francie	22 636	3,1x
Belgie	22 006	3x
Itálie	17 438	2,4x
Španělsko	17 025	2,4x
Řecko	16 270	2,3x
Portugalsko	10 999	1,5x
<b>Česká republika</b>	<b>7 202</b>	<b>1x</b>

## 6.4 Průměrná mzda a kupní síla příjmu na obyvatele v Evropě

Výše dosahované průměrné mzdy se mezi jednotlivými zeměmi v Evropě liší. Občané ve střední a východní Evropě mají mzdy mnohonásobně nižší než občané v západoevropských zemích, ale současně je zde nesrovnatelně levněji, a proto jsou rozdíly menší. Proto se provádí úprava průměrné mzdy dle její kupní síly. Vztahy průměrných nominálních výdělků pracovní síly mezi ČR a státy EU ukazují výrazné až několikanásobné převýšení zahraničních výdělků nad českými. Vztahy nominálních výdělků však poskytují nepřesnou a zavádějící informaci o příjmové výhodnosti zahraniční migrace. Pro příjmovou motivaci zahraniční migrace pracovníků jsou rozhodující vztahy, tzv. diferenciály reálné kupní síly čistých (tzv. disponibilních) výdělků mezi ČR a státem EU. V hodnotě hrubých příjmů totiž nepočítá s faktory, které sbližují výdělkovou hladinu mezi ČR a porovnávanými zahraničními státy.

### Musíme zohlednit:

- průměrný roční směnný kurz národních měn k porovnávací měně jako parametr, který převádí nominální hrubé a čisté výdělky v národní měně na jednotný základ
- hrubé nominální výdělky (mzdy a platy) v národní měně
- parametry, které umožní stanovení čistých nominálních výdělků<sup>24</sup> (daň z příjmu a zákonné odvody do sociálních fondů placené zaměstnancem),
- Relativní cenová hladina výdajů domácností na konečnou spotřebu k porovnávací cenové hladině ČR, převádí nominální čisté výdělky na reálnou (paritní) úroveň kupní síly čistých výdělků.

---

<sup>24</sup> Průměrná výše čisté mzdy, tj. naše hrubá mzda po odpočtu daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění, má při mezinárodním porovnání lepší vypovídací schopnost nežli samotná průměrná hrubá mzda, neboť míra zdanění je v jednotlivých evropských zemích značně rozdílná.

#### 6.4.1 Daňová sazba hrubých výdělků 2007

Prvním faktorem je součtová daňová sazba hrubých výdělků. Součtovou daňovou sazbou se rozumí procentní sazba srážek z hrubé mzdy daná součtem sazby daně z příjmů a sazby povinných příspěvků na sociální a zdravotní pojištění. Odpočtem této sazby se převádí hrubá mzda na čistou. Ta v pásmu nadprůměrných mezd v ČR patří mezi jednu z nejnižších s hodnotou 27 %. Ze států EU-15 už je nižší pouze v Irsku. V Evropské unii si výši přímých daní určují jednotlivé členské státy. V oblasti zdanění společností má Unie dva cíle a to předcházet škodlivé daňové konkurenci mezi členskými státy a podporovat volný pohyb kapitálu. Unijní předpisy nebo kodex chování také zaručují, že se v oblasti daní bude ke společnostem přistupovat přibližně stejně. Probíhá diskuze o stejném základu daně. Sazby daní nicméně nadále zůstávají záležitostí jednotlivých členských států.

Tabulka 6 – Součtová daňová sazba hrubých výdělků

<i>Stát</i>	<i>Součtová daňová sazba hrubých výdělků<sup>25</sup></i>
<b>ČR</b>	<b>27,0 %</b>
Velká Británie	29,6 %
Německo	48,3 %
Rakousko	37,8 %
Irsko	29,6 %

---

<sup>25</sup> Hodnoty jsou převzaty z publikace OECD Taxing Wages. Jde o zdanění výdělků, které jsou o 67 % nad průměrem výdělků manuálních, svobodných a bezdětných zaměstnanců z průmyslu a služeb

#### 6.4.2 Relativní cenová hladina výdajů domácností na konečnou spotřebu

Druhým faktorem, který v současné době nejsilněji působí ke sblížení úrovně výdělků a jejich reálné kupní síly mezi ČR a ostatními státy, je národní úroveň spotřebitelských cen, tzn. vztahy mezi cenovými hladinami. Cenová hladina je vážený průměr cen zboží a služeb v hospodářské soustavě, měřený pomocí CPI- Indexu spotřebitelských cen (Consumer Price Index). CPI měří náklady tržního koše výrobků a služeb, nakoupeného všemi spotřebiteli a pracujícími, kteří pobírají mzdu. Každé položce je přiřazena fixní váha, odpovídající důležitosti v rozpočtech výdajů domácnosti. CPI tvoří osm výdajových skupin, a to potraviny a nápoje, bydlení, oblečení, doprava, zdravotní péče, rekreace, vzdělání, komunikace a jiné zboží a služby.

Vztah mezi národními hladinami spotřebitelských cen se nazývá relativní cenová úroveň výdajů domácností na konečnou spotřebu, které se stanovují na základě mnohostranného porovnávání spotřebitelských cen v národních měnách. Porovnávají se ceny rozsáhlého souboru výrobků a služeb, které domácnost spotřebovává. **Relativní cenová hladina je tedy cenová hladina zkoumané země ve vztahu k cenové hladině jiné země.** Odstup úrovně spotřebitelských cen ČR je v současnosti výrazný, cenová úroveň v zahraničních státech se pohybuje okolo dvouásobku české. Cenové hladiny porovnávaných států jsou cca o 89 % (Rakousko) až 124 % (Irsko) vyšší než v ČR. To ovlivňuje vzájemné poměry kupní síly čistých mezd ČR a ostatních států.

Tabulka 7 - Relativní cenová úroveň ve vybraných státech EU [14]

Stát	relativní cenová úroveň (VDKS)	
	EU 25 (1,00)	ČR (1,00)
ČR	0,55	1
Velká Británie	1,06	1,93
Německo	1,07	1,95
Rakousko	1,04	1,89
Irsko	1,23	2,24



Při zohlednění cen zboží a služeb jsou z Evropské unie „nejbohatší“ občané Lucemburska, Irska a Dánska. Občané ve střední a východní Evropě mají mzdy mnohonásobně nižší než občané v západoevropských zemích, protože je zde však levněji, nejsou rozdíly až tak závratné, jak by se mohlo na první pohled zdát.

**Tabulka 8 - Průměrná kupní síla v zemích E U- 15, 2007 [15]**

<i>Země</i>	<i>Kupní síla v euro</i>
Lucembursko	27 395
Irsko	22 207
Dánsko	21 521
Velká Británie	19 863
Rakousko	18 960
Francie	18 873
Německo	18 055
Švédsko	17 217
Belgie	17 143
Finsko	16 882
Itálie	16 617
Nizozemí	15 814
Španělsko	13 431
Řecko	12 203
Portugalsko	9 674
<b>Česká republika</b>	<b>5 625</b>

Výše příjmů občanů je všude ve světě závislá na náročnosti vykonávané profese. Nejlépe placená jsou potom zaměstnání náročná po psychické stránce, hůře placená jsou potom zaměstnání náročná po fyzické stránce. Nejvyšší průměrné příjmy v Evropě mají hlavně úspěšní podnikatelé, následují manažeři, finanční analytici, lékaři či piloti. Příjmy nejúspěšnějších podnikatelů jsou mnohonásobně vyšší, než je průměrná mzda v zemi. Ze zaměstnaneckého poměru mají **nejvyšší naděje na vyšší mzdové ohodnocení počítačové experti, strojírenští a chemičtí odborníci či pracovníci pojišťovnictví a bankovníctví**. Souhrnně lze říci, že nejlépe placená jsou zaměstnání náročná po psychické stránce vykonávaná ve velkých městech, kde je dostatek podnikatelských možností. Nejnižší mzdy jsou vypláceny za všechny pomocné, neodborné a manuálně jednoduché činnosti jako uklízeč, vrátný, zemědělec, pomocník v kuchyni atd.

## 6.5 Průměrná hrubá měsíční mzda ČR 2007

V roce 1989 činila průměrná hrubá mzda českého zaměstnance 3 170 korun. V roce 2005 už to bylo téměř 19 000 korun. V roce 2010 by průměrný plat mohl činit již kolem 25 000 korun. Za 4. čtvrtletí 2007 činí průměrná hrubá mzda v ČR 23 435 korun. Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice za rok 2007 činila 21 692 korun. Meziročně si Češi polepšili o 7,3 % a mzdy v průměru vzrostly o 1485 korun. Průměrná mzda v komerčním sektoru je přitom téměř shodná s platem v sektoru státním. Zaměstnanci soukromých firem tak průměrně vydělávají 21 853 korun, státní zaměstnanci průměrně 21 117 korun měsíčně. Nejvyšší mzdy dostávají zaměstnanci v oblasti finančních institucí. Nejnížší jsou naopak v zemědělství, textilním průmyslu a v sektoru domácností.

**Tabulka 9 - Průměrná mzda v ČR, 2007**

Růst platů v roce 2007 v ČR		
Sféra	Plat	Navýšení
Podnikatelská	21 853	1 525
Nepodnikatelská	21 117	1 333

Průměrná mzda v každé zemi je přitom pro většinu občanů nedosažitelná, až dvě třetiny zaměstnanců na průměrný plat nedosáhnou. Její výše je totiž „znehodnocena“ extrémně vysokými příjmy dobře placených občanů. Hodnoty mezd nejlépe placených zaměstnanců výrazně zvyšují aritmetický průměr mezd, který tak stále méně odpovídá mzdě běžného zaměstnance. Nejčtenější mzda se zdaleka nepohybuje v okolí průměrné mzdy. Nejčtenější mzda v ČR činí cca 16 000 Kč. Tabulka znázorňuje průměrné hrubé platy a četnost zaměstnanců za 2. čtvrtletí 2006.

**Tabulka 10 – Hrubý plat a četnost zaměstnanců v ČR, 2006 [16]**

<i>Hrubý plat (v Kč)</i>	<i>% zaměstnanců</i>
do 5 999	0,1
6 000- 9 999	11,1
10 000-14 999	25,9
15 000-19 999	28,3
20 000-24 999	18,1
25 000-29 999	7,8
30 000-49 999	6,7
50 000-99 999	1,6
nad 100 000	0,4

V České republice jsou průměrné platy vyšší než na Slovensku, v Polsku nebo Maďarsku, k úrovni západoevropských se ale přibližují jen velmi zvolna. V přepočtu na českou měnu Maďaři berou v průměru 18 056 korun, Poláci 17 896 a Slováci 14 419 korun. Ve srovnání s Rakouskem a dalšími západoevropskými státy jsou však české mzdy nízké. Rakušan si vydělává v přepočtu 76 351 korun, to je téměř čtyřikrát víc než Čech. V Německu dosahuje podle Eurostatu průměrný plat 97 300 korun<sup>26</sup>, ve Francii 80 600 korun. Jde ale o nominální mzdy. Pokud se mzdy porovnají s cenovou úrovní v daných zemích, tedy podle parity kupní síly, pak platy Čechů dosahují 55 % mzdového průměru v zemích Evropské unie.

---

<sup>26</sup> výpočty ukazují, že Čech bude brát stejnou mzdu jako Němec nejdříve v roce 2037

## 7 Odliv českých kvalifikovaných odborníků do zemí EU

Technologický pokrok, intenzivní tržní konkurence, rostoucí důležitost odvětví založených na znalostech v oboru vyžadují vysokou kvalifikovanost lidské práce. Růst těchto technicky a kvalifikačně náročných oborů podněcuje potřebu mladých, vzdělaných, jazykově fundovaných odborníků vycestovat za lépe placenou prací do zahraničí.

Nové členské země včetně České republiky mají strach z úniku své kvalifikované pracovní síly. Pokud do některé z vyspělejších zemí budou přicházet kvalifikovaní pracovníci z méně vyspělých zemí, tak tyto znalosti přinesené imigranty vedou k inovacím, zefektivnění výroby, vytváření nových pracovních míst, odstranění nedostatku pracovníků a zvyšování profesní mobility. Odliv „mozků“ může mít ale i pro rozvojové země pozitivní dopad. Za pozitivní ekonomické efekty lze považovat např. přínos „know-how“ a nových technologií nebo příliv investic. Také možnost migrovat za vyššími výdělky může být stimulační pro osoby migrující země k dosažení vyššího vzdělání a odbornosti. Důležité tedy je, že odborníci budou moci svoje odborné zkušenosti, kontakty i jazykové znalosti výhodně zhodnotit. Některé země záměrně vytvářejí programy, které jsou zaměřené na podporu vzdělávání a emigrace vysoko kvalifikovaných osob a očekávají tyto pozitivní ekonomické důsledky.

Česká republika je státem s dobrou kvalifikační úrovní pracovních sil, nízko kvalifikovaná pracovní síla zaujímá v ČR podíl, který je nejnižší v zemích EU. Nejvíce zájemců o kvalifikovanou práci v zahraničí pochází z Prahy, příp. jiných velkých měst ČR. Pražané a obyvatelé větších měst znají lépe jazyk a jejich životní styl usnadňuje adaptaci v zahraničí. Zvýšený zájem odborníků o práci v zahraničí zaznamenaly také regiony s vyšší mírou nezaměstnanosti, jako jsou severozápadní Čechy a severní Morava. Je-li malá naděje na uplatnění své profese v místě bydliště, tak mladí a kvalifikovaní jedinci využívají možnosti pobytu a práce v zahraničí. Zahraniční zaměstnavatelé kladou důraz na specializaci a zkušenost v oboru. Ukazuje se, že samotné vzdělání nestačí, uchazeč musí mít i výborné jazykové znalosti a umět něco specifického, co je na místním trhu žádané. U kvalifikovaného uchazeče se požaduje také cílevědomost, ctížádostivost, samostatnost, kreativita a snaha stále na sobě pracovat.

Práce ve vyspělejších evropských státech je pro české odborníky výhodná, neboť zaručuje vyšší úroveň příjmů. Rozhodnutí o pracovní migraci určují rozdíly mezi reálnou kupní silou čistých výdělků v zahraničí oproti ČR. Příjmová motivace k práci v zahraničí je tím intenzivnější, čím výraznější je rozdíl mezi úrovní dosahovaných výdělků doma a v zahraničí. **Velmi silný podnět k zahraniční migraci za prací existuje, pokud je úroveň zahraničních výdělků více než trojnásobně vyšší než v ČR a sklon k migraci zůstává zachován i při dvojnásobném příjmovém převýšení.** Kupní síla čistých výdělků odborníků ve státech Německo, Rakousko, Velká Británie a Irsko dosahuje zhruba 2,5 násobku výdělků v ČR. Příjmová motivace pro migraci českých kvalifikovaných pracovních sil k práci v zahraničí je tedy výrazná.

Motivační faktory migrace odborníků jsou na jedné straně shodné s impulzy k migraci u většinové populace, na druhé straně mají i řadu specifík. Mezi obecné faktory ovlivňující rozhodnutí migrovat i volbu cílové destinace patří zvýšení kvalifikace, získání zkušeností a zdokonalení jazykových dovedností. V případě výzkumníků a akademiků může být důležitým motivem spoluúčast na mezinárodních výzkumných a vývojových projektech v hostitelské zemi, v případě technických specialistů může být motivem pro migraci prostředí pro inovace. Dalším důležitým motivačním faktorem mezinárodní migrace odborníků je rozvoj profesionálních znalostí, práce ve vysoko kvalifikovaných týmech, špičkové vybavení pracoviště, účast na významných mezinárodních projektech, možnosti kariérního postupu, přímo v hostitelské zemi nebo po návratu v zemi mateřské.

Kontrakty do zahraničí jsou uzavírány minimálně na jeden rok, maximálně na pět let. Zvýšená rizikovost trvalého pobytu je u uchazečů se zahraničním pobytem delším než pět let nebo s opakovanými pobyty v zahraničí. Tito lidé ztrácí kontakt se svým původním domovem a zpátky se zpravidla nevrací.

## *7.1 Potřeba vysoko kvalifikovaných zaměstnanců tříd KZAM 1, KZAM 2 v nejnavštěvovanějších státech EU*

Mezinárodní mobilita vysoko kvalifikovaných pracovníků zahrnuje muže a ženy s širokým vzdělanostním a profesním potenciálem. Migrační pohyby odborníků v mezinárodním pojetí zahrnují různé typy a formy od klasického odlivu mozků („brain drain“), který se projevuje ztrátou talentovaných, vysoko kvalifikovaných lidí v zemi původu, po cirkulaci mozků („brain circulation“) zahrnující pohyb migrantů mezi vysílající a hostitelskou zemí (např. při návratové migraci odborníků) až po výměnu mozků („brain exchange“) mezi vyspělými zeměmi. Mobilita vysoko kvalifikovaných osob je vedle toku zboží, informací a kapitálu typickým projevem vyspělých ekonomik.

U migrace odborníků se nabídka zaměstnání konkretizuje převážně ještě při pobytu migranta v mateřské zemi a podmínky zaměstnání jsou dohodnuty předem. Děje se tak prostřednictvím specializovaných agentur, na základě osobních nebo zprostředkovaných kontaktů se zaměstnavatelem v zahraničí, přímou on-line inzercí volných kvalifikovaných pracovních pozic.

Mobilita vědců a ostatních špičkových expertů je z hlediska země původu migranta pozitivní, pokud se odborníci vracejí do rodných zemí zpátky a zúročí zde získané poznatky. Jinak z mobility vědeckých a inženýrských kapacit profitují především migračně cílové státy. Odliv mozků je pro zemi původu přínosný, pokud po odlivu bude následovat příliv. Většina lidí všude na světě dává přednost návratu domů před trvalým exilem.

### **7.1.1 Popis tříd KZAM 1, KZAM 2 pro vysoko kvalifikované zaměstnance**

Český statistický úřad zavedl klasifikaci zaměstnání, tzv. KZAM, která byla vypracovaná na podkladě mezinárodního standardu. Je to OSN klasifikace, která řadí zaměstnání do devíti tříd, skupin a podskupin. Pro vysoko kvalifikované zaměstnance s VŠ vzděláním náleží skupiny KZAM 1, KZAM 2. [17]

## **KZAM 1 Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci**

Tato třída zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplní je plánování, formulování a určování politiky, zákonů, pravidel a předpisů vlády, zákonodárných shromáždění, plánování, formulování, organizace, koordinace, kontrola a řízení podniků, organizací a společností. Úkony obvykle prováděné zákonodárci, vedoucími a řídícími pracovníky zahrnují poradenství, rozhodování, formulování a uplatňování státní politiky, vytváření zásad, schvalování, upravování, odvolávání a vykládání zákonů, předpisů, nařízení, organizování a řízení vládních odborů a agentur uskutečňujících vládní politiku, zastupují vládu a jednají jejím jménem, provádějí podobné úkony v zastoupení politických stran, odborových organizací a dalších zvláštních zájmových organizací, plánují, rozhodují, řídí a koordinují politiku a činnost podniků. Pracovníci mohou vykonávat dohled nad jinými pracovníky.

## **KZAM 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci**

Druhá třída zahrnuje zaměstnání, jejichž hlavní náplň vyžaduje vysokou úroveň odborných znalostí a zkušeností v oblasti technických, přírodních, společenských, humanitních a podobných věd. Hlavní náplní je praktické použití vědeckých a uměleckých koncepcí a teorií, rozšíření stávajících znalostí na základě výzkumu a tvůrčí aktivity. Vědečtí a odborní duševní pracovníci rozšiřují stávající objem znalostí, zabývají se praktickým využíváním vědeckých či uměleckých koncepcí a teorií a systematicky sdělují poznatky. Většina zaměstnání zařazených do této hlavní třídy vyžaduje znalosti a dovednosti odpovídající vysokoškolskému vzdělání, nebo vědecké kvalifikaci. Náplň práce pracovníků hlavní třídy 2 obvykle zahrnuje: analýzu, výzkum a vývoj teorií, koncepcí a operativních metod, poskytování porad nebo aplikování stávajících znalostí z oblasti přírodních, zemědělsko-lesnických, společenských věd i znalostí z oblasti technických, humanitních a podobných věd. Jejich práce zahrnuje rovněž vyučování na určité úrovni vzdělávacího procesu, teorie a praxe jednoho nebo několika oborů, poskytování různých obchodních, právních a sociálních služeb, uměleckou tvorbu, poskytování duchovní opory, přípravu vědeckých prací a zpráv. Dohled nad jinými pracovníky je přípustný.

### **7.1.2 Poptávka KZAM 1, KZAM 2 ve státech EU**

#### **Velká Británie**

Převažující poptávka zaměstnavatelů nad nabídkou pracovních sil existuje ve Velké Británii především v oblastech informačních technologií, inženýrských prací, ve zdravotnictví a sociální oblasti, ve školství a výchově, a to na většině území Spojeného království. Potíže s hledáním zaměstnanců má sektor stavebnictví. S nedostatkem kvalifikovaných pracovníků se potýká oblast strojírenství, a to především na jihovýchodě Velké Británie.

#### **Německo**

Dnem 16. října 2007 vstoupila ve Spolkové republice Německo v platnost legislativní úprava, která zlepšuje přístup občanů České republiky k německému pracovnímu trhu. Zjednodušené řízení o pracovní povolení mají čeští inženýři. V Německu je velká poptávka po odbornících s vysokoškolským vzděláním v oblasti strojírenství, automobilového průmyslu a elektrotechniky. Nejvyšší pokles zaměstnanosti je zaznamenán v průmyslové výrobě, dále ve stavebnictví, snížení zaměstnanosti provází i zemědělství a lesnictví. Naproti tomu nárůst pracovních míst byl evidován v oblasti podnikatelských služeb, zdravotnictví a sociální oblasti a v oblasti výchovy a vzdělání. Ve službách pracuje v Německu již 70 % všech ekonomicky aktivních osob.

#### **Rakousko**

Rakouská vláda otevřela od letošního roku rakouský pracovní trh odborníkům z nových členských zemí Evropské unie a místo původních tří oborů tuto skupinu rozšířila na rovných 50. Mezi nimi jsou např. zedníci, automechanici, elektroinstalatéři, řezníci, strojvedoucí a některé technické profese s vysokoškolským diplomem. Důvodem je nedostatek pracovních sil v některých oborech. Rakouská vláda provedla opatření, která mají vést ke zlepšení situace, jedním z nich je přivést do rakouských firem zahraniční odborníky. Záměr otevřít rakouský pracovní trh zahraničním odborníkům vyvstal z důvodu dlouhodobějšího nedostatku tuzemských pracovníků. Každý žadatel přicházející z nového členského státu EU musí prokázat zkouškou prováděnou na příslušném stanoveném místě své znalosti. Do konce roku 2007 museli pracovním povolením



disponovat všichni cizinci, i občané nových členských zemí EU. Bylo však udělováno pouze s ohledem na rakouský pracovní trh v oblastech tzv. „nedostatkových profesí“. Od začátku roku 2008 mají občané z nových států EU možnost pracovat v Rakousku ve stanovených oborech oficiálně, ale musí mít pracovní povolení od AMS<sup>27</sup>. Šanci od roku 2008 na rakouském trhu mají odborníci zejména s technickým vzděláním, např. ve stavebnictví, strojírenství aj.

## **Irsko**

Irsko klade důrazu na vzdělání a důrazný přechod z průmyslu na služby a informační technologie. Je zde výhodná daňová politika zaměřená na přilákání přímých zahraničních investic, proinvestiční politika, podpora finančních služeb. Postupně si Irsko vybudovalo pověst centra technologického průmyslu, telekomunikační infrastruktury a země s dobrými legislativními podmínkami pro obchod. Tento obrat v celkové hospodářské politice způsobil velký rozvoj oborů náročných na vysokou kvalifikaci. V botech informační technologie, v konstrukčních profesích a v celé škále medicínských profesí ve zdravotnictví (doktoři, zdravotní sestry, fyzioterapeutové atd.) byl vzhledem k prudkému růstu irské ekonomiky zaznamenán nedostatek kvalifikovaných odborníků.

---

<sup>27</sup> Arbeitsmarktservice Österreich, služba pro záležitosti pracovního trhu

### 7.1.3 Volná pracovní místa pro vysokoškolské odborníky KZAM 1, KZAM 2

Tabulka 11 - Nabídka pracovních míst pro třídy KZAM 1, KZAM 2 ve vybraných státech EU

<i>Země</i>	<i>Počet volných pracovních míst celkem 4/08</i>	<i>Počet volných pracovních míst KZAM 1</i>	<i>Počet volných pracovních míst KZAM 2</i>	<i>Celkem</i>
<b>ČR</b>	41 254	1 128 <b>2,73%</b>	3 677 <b>8,91%</b>	4 805 <b>11,64%</b>
<b>Velká Británie</b>	359 969	19 054 <b>5,29%</b>	12 896 <b>3,58%</b>	31 950 <b>8,87%</b>
<b>Německo</b>	292 630	16 136 <b>5,51%</b>	32 941 <b>11,26%</b>	49 077 <b>16,77%</b>
<b>Rakousko</b>	33 613	583 <b>1,73%</b>	823 <b>2,45%</b>	1 406 <b>4,18%</b>
<b>Irsko</b>	5 504	532 <b>9,67%</b>	371 <b>6,20%</b>	903 <b>15,87%</b>

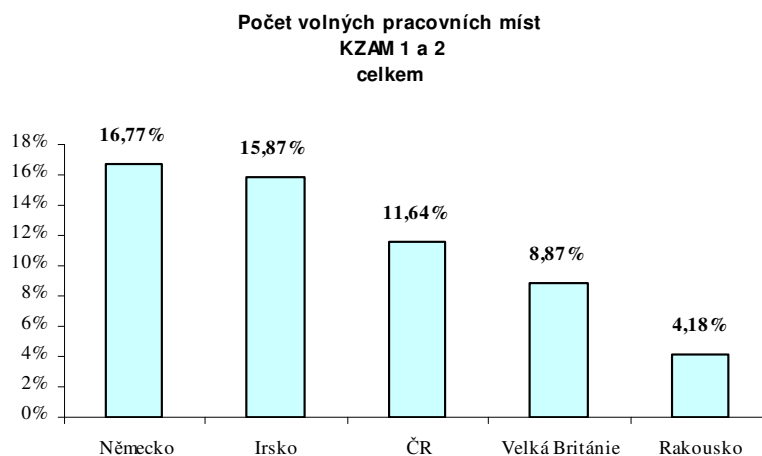
Zdroj: <http://europa.eu.int/eures/>

Celkově za skupinu KZAM 1 nejméně volných míst nabízí Rakousko a ČR (téměř každé 37. místo), Velká Británie a Německo (každé 19.místo) a nejvíce nabídek má Irsko (téměř každé 10. pracovní místo). Průměr ze všech států pro třídu KZAM 1 činí necelých 5 %, čili průměrně každé 20 pracovní místo je určeno pro odborníky KZAM 1 z vybraných států. Téměř nejsou volné pozice pro zákonodárce a vyšší úředníky (11), nejvíce pracovních míst na tuto nejvyšší platově ohodnocenou pozici je volných ve Velké Británii ( 4,9 %). Co se týká vedoucích a řídících pracovníků velkých organizací (12), tak nejvíce míst nabízí Irsko (6%) a Německo (5,3 %). Volná místa na vedoucí a ředitelé malých podniků (13) nenabízí výrazně ani jeden ze států, nejvíce Irové ( 3,6 %).

Celkově za skupinu KZAM 2 je nejvíce pracovních nabídek v Německu (11,26 %) a v ČR (8,91%), nejméně pak v Rakousku (2,45%) a VB (3,58%), Irsko je někde uprostřed. Průměr ze všech států pro třídu KZAM 2 činí 6,5 %, čili průměrně každé 15. místo je určeno pro odborníky KZAM 2 z vybraných států. Co se týká skupiny KZAM 2, tak nejvíce odborníků ve fyzikálních vědách a technických inženýrů (21) hledá Německo (7,3 %) a Česká republika (4 %), ostatní státy jsou zanedbatelné. Volných lékařských (22) a pedagogických (23) míst je relativně stejně v každém státě a pohybují se kolem 1 %, nejméně však v Rakousku kde je 0,11% a 0,19 %. Ostatních vědců a odborníků, kam spadají odborní pracovníci na úseku účetnictví, financí, rozpočtů a daní, na úseku zaměstnaneckých, personálních věcí, v peněžnictví a pojišťovnictví, v oblasti podnikání, v právní oblasti, odborní pracovníci ve společenských vědách (např. ekonomové), umělečtí pracovníci, novináři a redaktoři, hledá nejvíce Německo (2,5%) a Česká republika (2,27 %), na třetím místě Irsko (1,5 %)

Jak je z tabulky vidět, nejvíce se po odbornících shání v Německu, kde počet volných pracovních míst pro odborníky třídy KZAM 1, KZAM 2 činí skoro 17 %, což je 1/6 všech pracovních míst. Hned za ním následuje Irsko a Česká republika, která je přes 1/10, to znamená že každé 10 pracovní místo je určeno pro odborníky. Ještě méně je to ve Velké Británii a nejméně pracovních míst pro odborníky nabízí Rakousko, kde je pouze v průměru každé 25. místo nabízeno pro vysoce kvalifikované profese.

**Graf 8 – Počet volných pracovních míst KZAM 1, KZAM 2 v zemích EU**



## 8 Cizinci v ČR

Po otevření hranic ČR v roce 2004 cizinci využili poměrně liberálního přístupu našeho státu k nim. Kromě tranzitních cizinců, které přitahovala naše hranice se Západní Evropou, jsme byli lákadlem i pro pracovní migraci. Lidem z východu nabízí ČR lepší životní úroveň a politickou stabilitu. Odtud přicházejí především mladší muži, kteří své rodiny nechávají doma a zde dělají zejména nekvalifikované profese. Naopak příchozí ze západu tvoří různorodější skupinu a uplatňují své vzdělání v intelektuálnějších profesích.

Registrovanou zahraniční migrací přibýlo za uplynulých rok 2007 v České republice 83 900, téměř tolik, co v předcházejících třech letech dohromady. Významně se přitom změnil jak počet přistěhovalých, tak i vystěhovalých. Do zahraničí se v roce 2007 vystěhovalo 20 500 osob, tj. o 13 000 méně než v roce 2006. Naopak do ČR imigrovalo 104 400 obyvatel, tj. o 36 000 více než v roce 2006. Největší měrou k početnímu růstu obyvatel České republiky opět přispělo kladné saldo stěhování s Ukrajinou (30 900), následovaly Slovensko (13 100) a Vietnam (11 300) Podle údajů Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie Ministerstva vnitra ČR žilo legálně v České republice k 31. 12. 2007 celkem 392 087 cizinců, kteří tak tvořili téměř 3,8 % populace ČR.

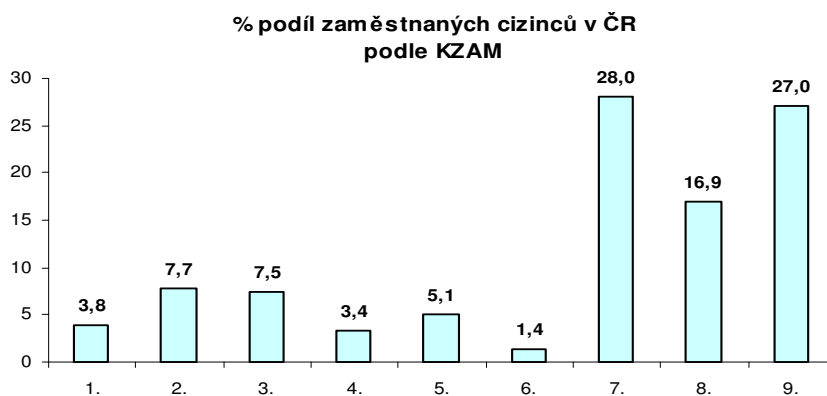
Tabulka 12 – Složení cizinců v ČR podle státního občanství [18]

Pořadí	stát		Počet cizinců
1.	Ukrajina	EU-12	126 526
2.	Slovensko		67 880
3.	Vietnam		50 955
4.	Rusko	EU-12	23 303
5.	Polsko		20 607
6.	Německo	EU-15	15 701
9.	Bulharsko	EU-12	5 024
12.	Spojené království	EU-15	3 779
15.	Rakousko	EU-15	3 373
16.	Rumunsko	EU-10	3 174
18.	Itálie	EU-15	2 351
20.	Nizozemsko	EU-15	2 240
21.	Francie	EU-15	2 142

## 8.1 Zaměstnanost cizinců v ČR podle tříd KZAM

V ČR jsou nejvíce cizinci zaměstnaní jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé (28 %), do této skupiny patří především horníci při dobývání surovin, stavební dělníci hlavní stavební výroby, kvalifikovaní dělníci zajišťující dokončovací stavební práce, malíři, lakýrníci, tapetáři a čističi. Na druhém místě jsou pomocní a nekvalifikovaní dělníci (27%) a na třetím obsluha strojů a zařízení (16,9%). Jak je vidět tak převážná většina cizinců u nás pracuje ve stavebnictví či průmyslové výrobě. Vysoko kvalifikovaná pracovní síla KZAM 1, KZAM 2 zaujímá pouze 11,5 % z celkového počtu, tzn. že jen téměř každé 9. místo pro cizince je určeno vysokým kvalifikacím.

**Graf 9 – Podíl zaměstnaných cizinců v ČR Podle KZAM, 2006<sup>28</sup> [19]**



*Zdroj: Český statistický úřad, upraveno k 31.12. 2006*

**Tabulka 13 - Výše hrubé měsíční mzdy v ČR podle tříd KZAM, 2006 [20]**

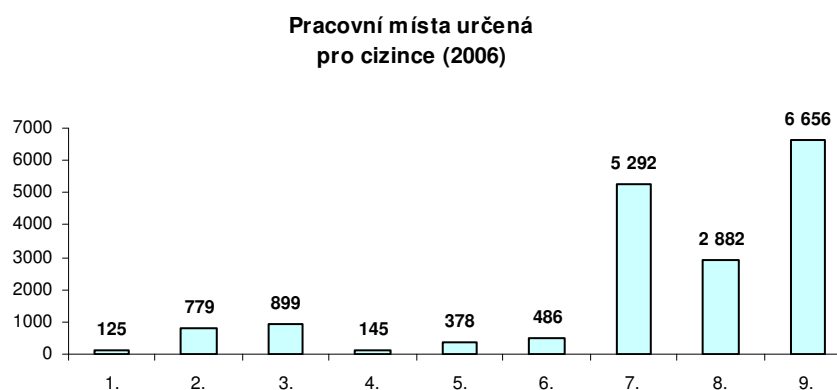
<i><b>Třída KZAM</b></i>	<i><b>Hrubé měsíční mzdy ČR</b></i>	
1.	50 242	1. zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci
2.	31 653	2. vědečtí a odborní duševní pracovníci
3.	25 845	3. techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci
4.	18 114	4. nižší administrativní pracovníci
5.	14 730	5. provozní pracovníci ve službách a obchodě
6.	14 591	6. kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7.	19 971	7. řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé
8.	19 421	8. obsluha strojů a zařízení
9.	13 243	9. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

<sup>28</sup> Celková zaměstnanost cizinců dle okresů 2006 viz příloha č. 6

## 8.2 Pracovní místa ČR s povolením zaměstnávat cizince

Data v tabulce vyjadřují, které třídy zaměstnání a sektory trhu práce jsou přiřazovány cizincům. Pracovníkům ze zahraničí jsou tak častěji přiřazována pracovní místa s nižším mzdovým ohodnocení a horšími pracovními podmínkami.

Graf 10 – Pracovní místa určená pro cizince, ČR 2006<sup>29</sup> [21]



## 8.3 Úroveň platů pro cizince v ČR

Cizinci v České republice obsazují tedy především pozice na sekundárním segmentu trhu práce. Děje se tak zejména z důvodu malého zájmu českých občanů o tato místa nebo z důvodu nedostatku domácí pracovní síly v požadované kvalifikaci. Průměrný čistý měsíční výdělek pracujících migrantů se ve zkoumaném období (únor, březen 2007) pohyboval mezi 11 000 Kč až 13 000 Kč. Průměrně se pohybuje na úrovni 10 700 Kč, což je výrazně pod celorepublikovým průměrem v daném období, který činil 20 399 Kč. Tyto hodnoty jasně ukazují jaké je postavení cizinců na trhu práce v České republice. O vysokém podílu cizinců na sekundárním trhu práce svědčí také vysoký podíl vydaných pracovních povolení na dělnická povolání, který se dlouhodobě pohybuje okolo 79 %, zatímco podíl vydaných pracovních povolení s požadavkem na středoškolské vzdělání okolo 7 % a s požadavkem na vysokoškolské vzdělání kolem 15 %.

<sup>29</sup> Volná pracovní místa ČR s povolením zaměstnávat cizince dle KZAM, stav k 30. 9. 2007 a zaměstnanost cizinců v ČR v postavení zaměstnanců z hlediska hlavních tříd KZAM stav k 31. 12. 2006 viz v příloze č. 7

#### 8.4 Podíly státních občanství jednotlivých tříd KZAM 1, KZAM 2 na zaměstnanosti cizinců v postavení zaměstnanců

Tabulka 14 – Podíly státních občanství v jednotlivých třídách KZAM

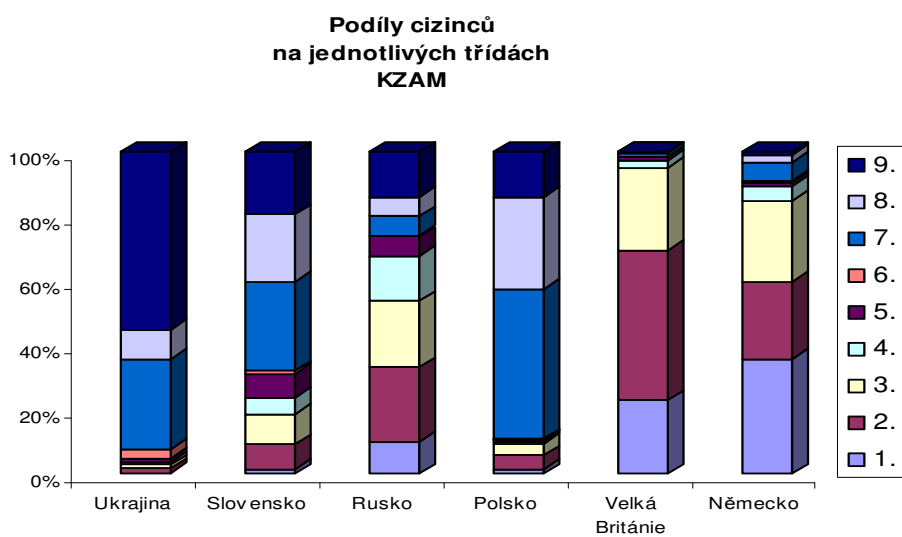
KZAM	Ukrajina	Slovensko	Rusko	Polsko	Velká Británie	Německo
1.	0,4	1,5	9,9	1,2	22,9	35,5
2.	1,2	7,6	23,3	4,5	46,6	24,1
3.	1,2	9,5	20,5	3,5	25,7	25,3
4.	0,9	5	14,2	0,8	2,4	4,4
5.	1,2	7,5	5,9	0,6	1,1	1,4
6.	2,8	0,9	0,4	0,2	0,1	0,3
7.	28	27,8	5,9	46,5	0,8	5,9
8.	9	20,9	5,8	28,7	0	2,3
9.	55,3	19,3	14,1	14,1	0,4	0,8

Zdroj: Český statistický úřad, k 31.12. 2006

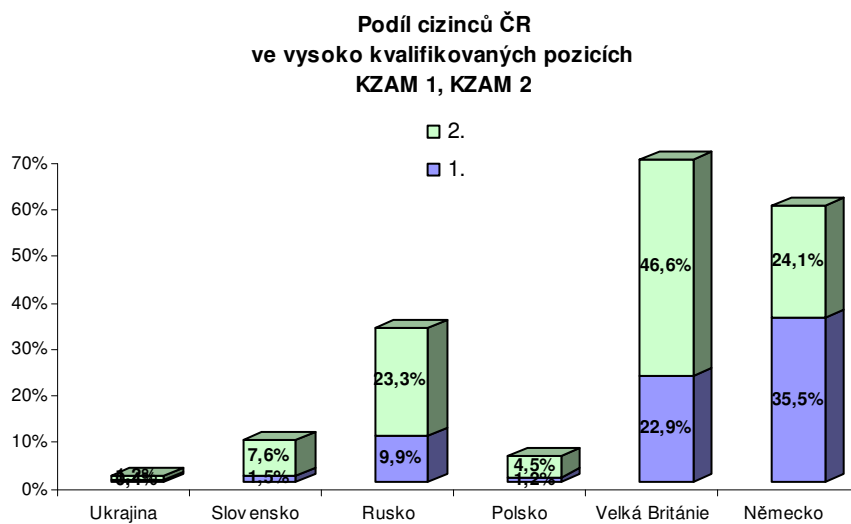
Data v následující tabulce ukazují, že zaměstnanost občanů Německa a Velké Británie je spíše zaměstnaností v nižších třídách KZAM 1, KZAM 2 tedy převážně zaměstnaností na primárním trhu práce. Lepší postavení na trhu práce z hlediska podílu zaměstnanosti na jednotlivých třídách KZAM vykazují i občané Ruska. Zaměstnanost občanů třetích zemí a občanů Slovenska a Polska je pak převážně zaměstnaností na sekundárním trhu práce.

Za významnou charakteristiku rozdělení sektorů trhu práce můžeme považovat mzdové ohodnocení. Výsledky výběrového šetření pracovních sil o průměrné hrubé měsíční mzdě v podnikatelském sektoru v roce 2006 potvrzují předpoklad nižších průměrných mezd u vyšších hlavních tříd KZAM. Mzda v těchto třídách samozřejmě odráží nižší požadavky na kvalifikaci a nižší požadovaný stupeň vzdělání. Většina zahraničních pracovníků v postavení zaměstnanců tak obsazuje pracovní pozice, pro které jsou charakteristické spíše podprůměrné příjmy. Dalším faktorem, který může dále snižovat příjmovou úroveň cizinců zaměstnaných v České republice je pravděpodobnost jejich mzdové diskriminace a snaha zaměstnavatelů o úsporu mzdových nákladů prostřednictvím nábory zahraničních pracovníků, což se děje hlavně u migrantů s nízkou kvalifikací, jejichž pobyt je dočasný.

**Graf 11- Podíly cizinců na jednotlivých třídách KZAM**



**Graf 12 – Podíly cizinců na vysoko kvalifikovaných pozicích KZAM 1, KZAM 2**





## 8.5 *Potřeba vysoko kvalifikované pracovní síly v ČR*

V poptávce po kvalifikované pracovní síle v ČR se důrazně projevuje tradiční strojírenství díky přílivu pracovních příležitostí spojených se zahraničními investicemi v ČR. Je zde vysoká poptávka zaměstnavatelů po odborných technických profesích jako jsou architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři (podle KZAM 214) Tato skupina je v monitoringu volných vysoko kvalifikovaných pracovních míst nejvýznamnější tvoří téměř třetinu (31,4 %) všech poptávaných profesí. V rámci technických profesí je nejvyšší poptávka po strojních inženýrech a konstruktérech (téměř 40 %). S výrazným odstupem jsou poptáváni projektanti a stavební inženýři (18 %), třetí nejčetněji zastoupenou skupinu představují elektroinženýři a projektanti elektrotechnických zařízení (12 %).

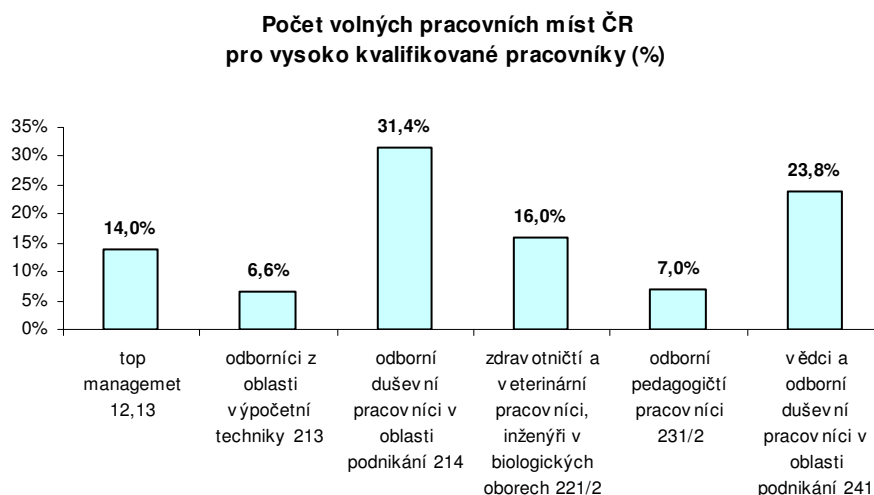
Druhou nejpočetnější skupinu tvoří poptávka po vědcích a odborných duševních pracovnících v oblasti podnikání a v příbuzných oborech (KZAM 241) zahrnující odborné pracovníky na úseku účetnictví, financí, rozpočtů, daní apod., dále pak odborné pracovníky na úseku zaměstnaneckých a personálních věcí a odborné pracovníky v peněžnictví a pojišťovnictví. Pracovníci zaujímají téměř čtvrtinu všech požadovaných profesí (23,8%). U poptávaných odborníků v oblasti podnikání jsou nejčastější volná pracovní místa pro kvalifikované účetní, hlavní účetní, dále pro vysokoškolské odborníky z oblasti financí a daní.

Odborní zdravotničtí a veterinární pracovníci (KZAM 222) a vědci, odborníci a inženýři v biologických a příbuzných oborech (KZAM 221) tvořili v celkové poptávce 16 % a jsou třetí nejžádanější skupinou sledovaných profesí.

Vedoucí pracovníci TOP managementu skupina jako vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací, společností a podniků a vedoucí a ředitelé řídicí malý podnik, organizaci a společnost (KZAM 12, 13) zaujímají v zjištěné poptávce 14 %.

Poptávka po vědcích a odbornících z oblasti výpočetní techniky (KZAM 213) je 6,6 %, zahrnuje projektanty a analytiky výpočetních systémů, programátory a ostatní pracovníky zabývající se výpočetní technikou s ukončeným vysokoškolským vzděláním. Téměř stejně (7%) mají odborní pedagogičtí pracovníci jako vědeckopedagogičtí pracovníci a učitelé na vysokých a středních školách (KZAM 231 a 232).

**Graf 13 - Počet volných pracovních míst KZAM 1, KZAM 2 v ČR [22]**



## 8.6 Nelegální migrace

Co se týká migrace je potřeba zmínit i nelegální migraci. Pod pojmem „Nelegální migrace přes státní hranice ČR“ se rozumí případy, ve kterých osoby, cizinci i občané ČR, nedovoleným způsobem překročí státní hranice ČR. Jsou zde zahrnuty zjištěné případy neoprávněných vstupů cizinců na území ČR i případy, kdy cizinci území nedovoleným způsobem opouštějí nebo se o neoprávněný přechod státních hranic prokazatelně pokoušejí. Evidovány jsou např. použití neregulérních cestovních dokladů, přechody státních hranic s účastí převaděčů či případy osob nalezených v úkrytech dopravních prostředků. Do této kapitoly patří i případy nelegálního pobytu, což znamená, že se poruší zákonem předepsané podmínky pro pobyt cizince. Jsou rozlišovány 2 základní kategorie:

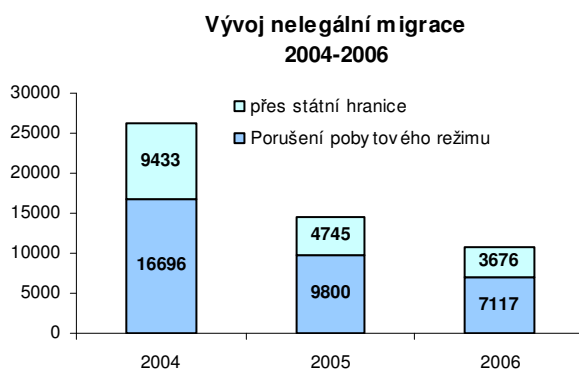
- A. nelegální migrace přes státní hranice ČR
- B. nelegální migrace ve vnitrozemí ČR - porušování pobytového režimu

Lze konstatovat, že pro cizince z kategorie nelegální migrace- porušování pobytového režimu je ČR zpravidla cílovou zemí, na jejímž území se zdržují, hledají si zaměstnání, začleňují se do již existujících komunit svých krajanů. Pokud setrvávají na území ČR nad rámec povoleného pobytu, bez cestovních dokladů, bez pracovního povolení a možnosti legální obživy, jejich pobyt často doprovází neoprávněný výkon výdělečné činnosti i páčání trestné činnosti. Shodně jako v minulosti i v roce 2006 drtivou většinu mezi cizinci odhalenými při porušování pobytového režimu tvořili občané Ukrajiny. Pro cizince z kategorie nelegální migrace přes státní hranice ČR je charakteristické, že ČR využívají jako tranzitní území k cestě do západní Evropy a světa. V roce 2006 podle státní příslušnosti také dominovali občané Ukrajiny a Polska.

V roce 2006 zaznamenalo Ředitelství služby cizinecké a pohraniční policie MV ČR 10 793 případů nelegální migrace cizinců. Nedovoleným způsobem překročilo státní hranici 3 676 cizinců, u 7 117 osob bylo zjištěno porušování pobytového režimu.

Mezi cizinci ilegálně překračujícími státní hranice České republiky byli nejčastěji identifikováni občané Ukrajiny (654 osob, 17% všech cizinců nelegálně migrujících přes státní hranice), Polska (460 osob, 13%) a rovněž občané Německa (289 osob, 8%). Dále následovali občané Číny, Ruska, Moldavska a Vietnamu. V roce 2006 i nadále klesal počet osob, u nichž policie zjistila porušování pobytového režimu, a to na 7 117 cizinců (pokles o 27 procentních bodů oproti roku předchozímu). Nejčastěji bylo porušení pobytového režimu zjištěno u občanů Ukrajiny, tito tvořili téměř 70% všech cizinců (tj. 4 853 osob), u nichž bylo v roce 2006 porušení pobytového režimu zaznamenáno - z dalších státních občanství lze jmenovat občany Vietnamu (7% všech těchto cizinců), dále občany Ruska a Běloruska.

**Graf 14 – Vývoj nelegální migrace v ČR 2004 - 2006**



*Zdroj: ČSÚ*

## 9 Statistika Libereckého kraje

### 9.1 Charakteristika pracovního trhu

Liberecký kraj má rozlohu 3 163 km<sup>2</sup> a nachází se na severu České republiky při hranici s Německem a Polskem. Je to kraj se silnou průmyslovou tradicí, ve kterém průmyslová výroba převažuje nad zemědělskou. Hlavní průmyslová odvětví jsou strojírenství, výroba skla, bižuterie, výroba a zpracování plastů a výroba komponent pro automobilový průmysl. V regionu je vysoký podíl malých a středních firem jak českých tak i zahraničních. Jsou zde Technická univerzita a významné specializované střední školy, zejména zaměřené na strojírenství, textil, sklo, bižuterii, hotelnictví a gastronomii. V kraji jsou velmi dobré podmínky pro rozvoj cestovního ruchu. Na území kraje je několik průmyslových zón, nejdůležitější je zóna Liberec Jih. Plánuje se výstavba další průmyslové zóny Liberec Sever, s logistickými a obchodními firmami a se službami. Další průmyslové zóny vzniknou u České Lípy a Stráže pod Ralskem. Na druhé straně zde existují problémové regiony se zastaralou dopravní infrastrukturou, s ekologickou zátěží, nedostatečnou úrovní služeb, nedostatkem pracovních míst a s vysokou nezaměstnaností lidí s převážně nízkou kvalifikací. Celkový počet obyvatel v Libereckém kraji je 427 563. Průměrná nezaměstnanost v kraji dosáhla míry 6,15%<sup>30</sup>.

Pracovníci v Libereckém kraji jsou převážně místní občané, ze zemí EU a EHS k 31.3.2008 zde pracovalo 6 061 občanů, z ostatních zemí 3 281 občanů. Zaměstnavatelé žádají jak kvalifikované pracovní síly, zejména ve strojírenských oborech, tak i nekvalifikované pracovníky, kterým nabízejí zaučení a poté práci na výrobních a montážních linkách.

---

<sup>30</sup><<http://www.liberec.czso.cz>> k 1/2008

## 9.2 Migrační tendence v Libereckém kraji

Při hodnocení vývoje migrace v Libereckém kraji hraje významnou roli jeho poloha. V devadesátých letech se stala migrace méně významným činitelem ve vývoji kraje. Zahraniční stěhování přestalo být nelegální a současně již ani ekonomické či politické podmínky nevyvolávaly výrazný proud emigrace. Od roku 2001 začali být do celkového počtu obyvatel započítáváni cizinci s dlouhodobým pobytem. Po roce 2001 se tak zřetelně změnily údaje o zahraničním stěhování obyvatel a migrace do a ze zahraničí posílila. V letech 1992 – 2000 se do Libereckého kraje ze zahraničí přistěhovalo v průměru 386 osob ročně. V roce 2001 bylo na základě údajů cizinecké policie evidováno 501 imigrantů ze zahraničí a v dalších dvou letech jejich počet rostl. V roce 2003 tak statistiky uvádějí dokonce 2 439 přistěhovalých na území Libereckého kraje ze zahraničí, v roce 2004 jejich počet poklesl na 1 570 osob. V roce 2006 přišlo 2 468 obyvatel z ciziny, v roce 2007 to bylo již 3 440.

Počet vystěhovalých z Libereckého kraje do zahraničí mezi roky 1992 a 2000 dosahoval v průměru za rok 33 osob. V roce 2001 evidovala cizinecká policie 1 042 obyvatel, kteří se přestěhovali do zahraničí. Do roku 2004 jejich počet nepřetržitě stoupal a dosáhl 1 610 osob. V roce 2006 odešlo do zahraničí 969 osob a v průběhu roku 2007 pouze 722 osob emigrovalo do zahraničí.

Uvedený vývoj jen dokazuje význam zahraniční migrace pro celkový přírůstek počtu obyvatel. **Ze zahraničí se na území Libereckého kraje v průběhu minulého roku 2007 přistěhovalo 3 440 osob a naopak do zahraničí se vystěhovalo pouze 722 osob.** Celkový přírůstek při stěhování ze zahraničí tak dosáhl 2 718 osob. Na celkovém saldu zahraniční migrace měli největší podíl občané s ukrajinským státním občanstvím (757 osob) a dále pak slovenským (653 osob) a vietnamským občanstvím (547 osob).

### 9.3 Demografická charakteristika obyvatelstva

K 31.12. 2007 v Libereckém kraji žilo 433 948 osob, v průběhu roku se tak počet obyvatel kraje zvýšil o 3 174 osob. Významnou příčinou tohoto nárůstu bylo kladné saldo migrace. Do Libereckého kraje v průběhu roku přistěhovalo 7 349 osob, z toho 3 440 z ciziny, tj. 46,8 % z celkového počtu přistěhovalých. Naopak se vystěhovalo 4 931 osob, z toho 722 do ciziny, tj. 14,6 %. Bylo tak dosaženo aktivního salda zahraničního stěhování ve výši 2 718 osob.

**Tabulka 15 – Statistika stěhování obyvatelstva Libereckého kraje [23]**

<i>Kraj, město</i>	<i>Počet obyvatel k 1.1.07</i>	<i>Přistěhovalí</i>	<i>Vystěhovalí</i>	<i>Přírůstek stěhováním</i>	<i>Počet obyvatel k 31.12.07<sup>31</sup></i>
<b>Liberecký kraj</b>	<b>430 774</b>	<b>7 349</b>	<b>4 931</b>	<b>2 418</b>	<b>433 948</b>
Liberec	164 955	3 773	2 500	1 273	166 547
Česká Lípa	102 462	2 101	1 676	425	103 254
Jablonec n. N.	88 783	1 970	1 407	563	89 450
Semily	74 574	1 170	1 013	157	74 697

#### **Přistěhovalí z ciziny do Libereckého kraje podle státního občanství za rok 2007**

V roce 2007 se do Libereckého kraje přistěhovalo nejvíce osob z Ukrajiny (1 038) a Slovenska (684) a na Liberecku také poměrně čteně přibýlo Vietnamců (652).

**Tabulka 16 – Přistěhovalí z ciziny [24]**

<i>Stát</i>	<i>Liberecký kraj</i>	<i>Liberec</i>
Ukrajina	1 038	655
Slovensko	684	333
Vietnam	652	155
Moldavsko	233	194
Rusko	103	24
Jiné	730	227
<b>Celkem</b>	<b>3 440</b>	<b>1 588</b>

<sup>31</sup> Je zde započítán i přirození přírůstek, tzn. počet narozených a úmrtí za rok 2007

**Tabulka 17 – Počet cizinců k 12/2007 [25]**

<i>Kraj, město</i>	<i>Kategorie pobytu</i>		
	<i>Celkem</i>	<i>Trvalý</i>	<i>Ostatní typy</i>
<b>Liberecký kraj</b>	<b>15 291</b>	<b>7 302</b>	<b>7 989</b>
Česká Lípa	2 598	1 713	885
Jablonec n. N.	3 445	1 652	1 793
Liberec	7 560	3 065	4 495
Semily	1 688	872	816

Volná místa jsou prioritně nabízena tuzemským uchazečům o zaměstnání. Teprve poté, když nejsou na volná pracovní místa vhodní zájemci, jsou obsazována cizinci na základě zaměstnavatelem vydaného rozhodnutí o povolení získávat na volná pracovní místa pracovníky ze zahraničí. Cizinci proto neberou Čechům práci a nahrazují nedostatek pracovní síly v různých odvětvích. Firmy cizince zaměstnávají především ve stavebnictví nebo jako kovodělníky a strojírenské dělníky. Kromě toho jejich služeb využívají i v obchodní činnosti a v poslední době je stále častěji zaměstnávají jako nekvalifikované pracovníky ve stavebnictví. Zaměstnávání cizinců částečně řeší situaci na pracovním trhu, kde jsou volná pracovní místa a řadě firem se nedostávají potřební zaměstnanci.

Musí se však pravidelně kontrolovat, zda cizinci pracují ve firmách legálně. Výsledky kontrol nelegální práce provedených Úřadem práce v Liberci v minulém roce vedly k uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce 6 zaměstnavatelům, a to v celkové výši 125 000 korun. Občané, kteří nelegální práci vykonávají, nejsou za tuto práci odměňováni odpovídající mzdou. Navíc pracují velice často v nevyhovujících pracovních podmínkách a v rozsahu, který překračuje stanovenou týdenní pracovní dobu. Cizinci si neplatí sociální a zdravotní pojištění, výjimkou jsou cizinci, kteří se zaregistrovali na úřadě práce. Otázkou však zůstává, zda minimální mzdová úroveň, pro zedníka nebo kovodělníka například 10 000 nezůstává motivující pouze pro cizince.



## 9.4 Úroveň platů v Libereckém kraji

Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců firem sídlících v Libereckém kraji a zaměstnávajících 20 a více zaměstnanců ve 4. čtvrtletí roku 2007 dosáhla 20 931 Kč. Její meziroční nárůst tedy činil 1 559 Kč, tj. 8,0 %. Dosažená krajská úroveň se pohybovala o 2 504 Kč pod průměrem České republiky, který se rovnal 23 435 Kč. Liberecký kraj se v mezi krajském srovnání umístil na 8. místě<sup>32</sup>. Tabulka a graf ukazují průměrné hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji podle skupin KZAM.

Tabulka 18 – Průměrné hrubé výdělky v Libereckém kraji podle KZAM, 2006 [26]

<i><b>Třída KZAM</b></i>	<i><b>Úroveň platů Liberecký kraj</b></i>
1.	38 755
2.	26 935
3.	22 394
4.	17 463
5.	13 993
6.	14 477
7.	19 070
8.	18 080
9.	13 098

## 9.5 Pracovníci a volná pracovní místa v Libereckém kraji

Zaměstnavatelé nabízejí nejvíce volných pracovních míst pro pracovníky se středním odborným vzděláním a výučním listem. Vzhledem ke struktuře hospodářství v kraji jsou volná pracovní místa především ve strojírenství, dále pak stavebnictví, zdravotnictví a službách. V současné době je nedostatek vědců a odborníků ve fyzikálních a biologických vědách, lékařů, kvalifikovaných dělníků ve stavebnictví a strojírenství a pracovníků pro obsluhu průmyslových zařízení. Přebytek pracovníků je v oblasti administrativy, obsluhujících pracovníků, učitelů, prodavačů, dělníků v zemědělství, lesnictví a rybolovu a řidičů. V libereckém kraji je podnikatelská a investorská aktivita nízká z důvodu nižší kvalifikační úrovně obyvatelstva, omezených dopravních možností a určité geografické izolace.

---

<sup>32</sup> Nejvyšší mzda mezi kraji České republiky byla vykázána již tradičně v Hlavním městě Praze (28 531 Kč), nejnižší v Karlovarském kraji (19 841 Kč)

### 9.5.1 Čeští pracovníci - obsazení pozic

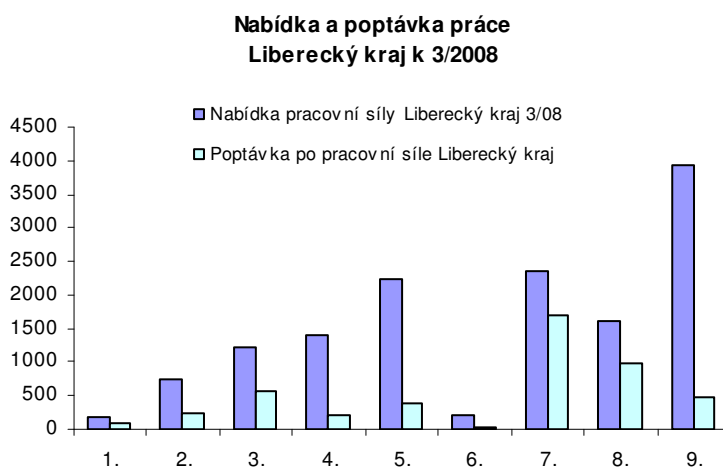
Pracovní pozice jsou rozděleny dle třídění KZAM, jsou zde grafy nabídky pracovní síly uchazečů o zaměstnání a poptávky po pracovní síle, tzn. volná pracovní místa v Libereckém kraji. Z těchto pracovních míst jsou některá s povolením zaměstnávat cizince (viz. další kapitola). V Libereckém kraji je největší poptávka po řemeslnících a kvalifikovaných výrobcích (1 686 volných pracovních míst), z toho nejvíce se shánějí kvalifikovaní dělníci při dobývání suroviny stavební dělníci (592) a také kvalifikovaní kovodělníci a strojrenští dělníci (569), největší poptávka po těchto pracovnících pochází z Liberce (361,269). Na druhém místě v zastoupení volných pracovních míst je Obsluha strojů a zařízení (994), z toho nejvíce firmy shánějí pracovníky pro obsluhu stacionárních strojů a montážní dělníky (444 volných pozic z celého kraje) a tyto volná pracovní místa nabízí převážně okres Liberec (357) a Česká Lípa (403).

Zaměstnanci se ucházejí hlavně o pozice pomocných a nekvalifikovaných dělníků (3 948 nabídek), z toho nejvíce je pomocných a nekvalifikovaných pracovníků v dolech a lomech, průmyslu, stavebnictví a dopravě (2 308) a pomocných nekvalifikovaných dělníků zaměřených na prodej a služby (1606), nejvíce těchto nabídek pochází z Liberce (1 597) a České Lípy (1161). Druhou nejpočetnější skupinou jsou řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé (2 369 nabídek), z toho jsou nejvíce kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin a stavební dělníci (824 nabídek) a to nejvíce v Liberci (754 nabídek).

**Tabulka 19- Nabídka a poptávka práce pro Liberecký kraj k 3 /2008**

**Graf 15 – Nabídka a poptávka práce pro Liberecký kraj k 3/2008**

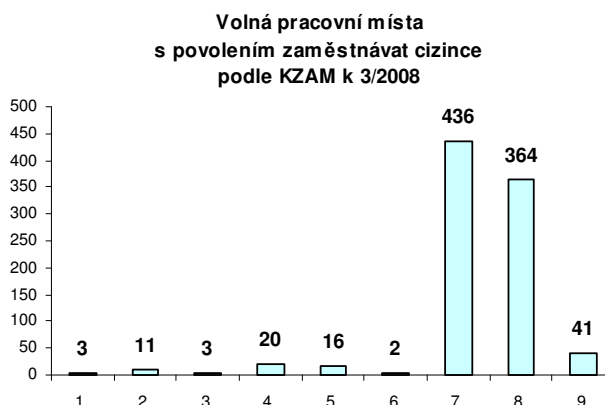
KZAM	Nabídka pracovní síly Liberecký kraj 3/08	Poptávka po pracovní síle Liberecký kraj 3/08
1.	167	94
2.	744	231
3.	1 217	559
4.	1 400	203
5.	2 241	392
6.	200	27
7.	2 369	1 686
8.	1 624	994
9.	3 948	488
<b>celkem</b>	<b>13910</b>	<b>4674</b>



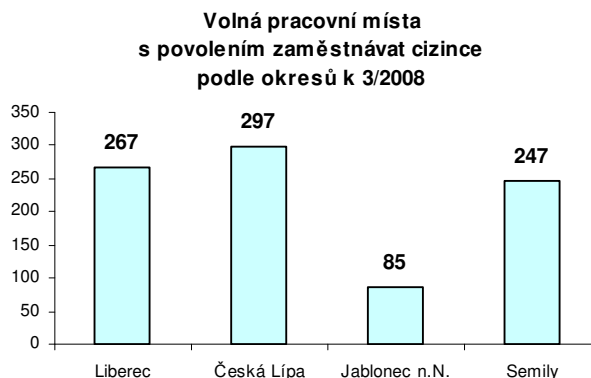
### 9.5.2 Zahraniční pracovníci- obsazení pozic

Nejvíce pracovních pozic v Libereckém kraji pro cizince je uvolněno pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatele (436) v okrese Semily (177) a Liberci (118). Z této kategorie jsou nejčastěji vyhledáváni ostatní kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé (208) jako jsou zpracovatelé a výrobci potravinářských výrobků, zpracovatelé dřeva a truhláři, kvalifikovaní výrobci textilií a zpracovatelé kůží. Dále jsou volná místa pro obsluhy strojů a zařízení (364), nejvíce pracovních míst je uvolněno pro obsluhu stacionárních zařízení a montážní dělníky (360) a to nejvíce v okrese Česká Lípa (228 volných pracovních míst pro cizince). Jen málo pracovních míst náleží pro pomocné a nekvalifikované dělníky (41) a ostatní pozice jsou zanedbatelné. Tři z okresů nabízejí pro cizince téměř stejný počet pracovních míst a to Česká Lípa (297), Liberec<sup>33</sup> (267), Semily (247), nejméně volných míst nabízí Jablonec nad Nisou a to jen 85 volných pracovních míst pro cizince.

**Graf 16- Volná pracovní místa podle KZAM s povolením zaměstnávat cizince k 3/2008**



**Graf 17- Volná pracovní místa s povolením zaměstnávat cizince podle okresů k 3/2008**



<sup>33</sup> Konkrétní hodnoty pro okres Liberec viz příloha č. 8

## 10 Výsledná analýza zjištěných výsledků

### 10.1 Pracovní migrace Čechů do zahraničí a vliv na trh práce

Ze statistik vyplývá, že v současné době na český trh práce vstupuje nesrovnatelně více zahraniční pracovní síly než odchází z České republiky a to více než jednou tolik. V roce 2006 se do České republiky ze zahraničí přistěhovalo 66 125 cizinců a naopak, z ČR se do zahraničí vystěhovalo 31 388 státních příslušníků. Za rok 2007 zaznamenala zahraniční migrace nárůst na 83 900 (jen za 1. pol. 2007 přibýlo 43 500 přistěhovalých) a vystěhovalých osob za rok 2007 bylo jen 20 500 osob ( za 1. pol. 2007 jen 9 200). Ve srovnání s těmito lety se zvýšil počet přistěhovalých (o 26,9 %) a zároveň snížil počet vystěhovalých (o 34,7%) . Zájem Čechů o práci v Evropě je přibližně stejný jako v roce 2004, kdy ČR vstoupila do EU. Čeští občané vykazují malý zájem vycestovat za prací do zahraničí a to z několika důvodů. Mezi hlavní důvody nezájmu emigrovat do států EU patří převážně špatná jazyková vybavenost, jelikož nedostatečná znalost cizích jazyků je stále handicapem velké části české populace. Dalšími důvody mohou být rodinné závazky, či spokojenost se svojí prací a životní úrovní v ČR. Proto Česká republika spolu s Maďarskem a Slovenskem patří mezi země, která má velmi nízký migrační potenciál 0,5-1,8 %. Češi mají v ekonomicky vyspělých zemích zájem hlavně o přechodná pracovní uplatnění, sezónní práce a krátkodobé pracovní poměry na dobu určitou. Jen málo z Čechů se chce v dané zemi usadit natrvalo, většina po nabytí zkušeností volí cestu zpět domů, jedná se o tzv. reemigraci. Ta má velmi pozitivní vliv, zaměstnanec přinese nové způsoby myšlení, poznatky, postupy, know-how do své země.

Za prací do zahraničí z ČR odcházejí či o ní potenciálně přemýšlí převážně mladí lidé ve věku do 24 let, kterých je necelá polovina (45,2%), s přibývajícím věkem migrační tendence klesá. U migrujících osob se také potvrdila vyšší úroveň vzdělání, něco málo přes 40% mají maturitu a 15 % jsou dokonce vysokoškolsky vzdělaní. Mladí si se nebojí vycestovat za zkušeností do zahraničí a mají předpoklady se uchytit, také mají lepší jazykové předpoklady. Čeští uchazeči o práci v zahraničí mohou nabídnout pracovitost, zručnost, obecně vysokou úroveň odborných znalostí, přizpůsobivost, kreativitu a

samostatnost. Hlavním nedostatkem je však zmíněná špatná jazyková vybavenost a nedostatečné sebevědomí a menší průbojnost v cizím prostředí.

Mezi nejoblíbenější pracovní destinace pro České pracovníky patří Velká Británie. Jedním z důvodů je to, že je jednou ze tří zemí, která úplně otevřela svůj pracovní trh občanům nových států a ulehčila jim vstup na svůj trh. Další výhodou je také rozšířený jazyk, jelikož jazyková vybavenost Čechů je převážně anglická. V roce 2006 sem odjelo za prací 17 400 Čechů. Domácí pracovníci projevují také velký zájem o Německo (12 404) a Rakousko (6 680), i přesto že tyto dva státy mají velice striktní podmínky pro získání pracovního povolení a stále mají své pracovní trhy pro nové členské země uzavřeny a jen neradi si pouští cizince na svůj pracovní trh. Tyto dva státy dokonce uvažují o ponechání přechodného období až do roku 2011. Výjimku tvoří pouze specializované profese, kde lze pracovní povolení získat jednodušeji. Jedná se o vysoce kvalifikované profese, jako jsou vědci, vysokoškolsky vzdělaní odborníci, specialisté v oblasti výpočetní techniky, ale také o sezónní pracovníky v zemědělství, lesnictví, pohostinství. 16. října 2007 vstoupila ve Spolkové republice Německo v platnost legislativní úprava, která zlepšuje přístup občanů České republiky k německému pracovnímu trhu. Získání pracovního povolení mají jednodušší čeští inženýři, jelikož v Německu je vysoká poptávka po odbornících s vysokoškolským vzděláním v oblasti strojírenství, automobilového průmyslu a elektrotechniky. I přesto, že tyto dva státy patří mezi posledních 5 států (ještě vedle Dánska, omezený přístup má Francie a Belgie), které mají stále úplně či částečně uzavřeny pracovní trhy, jsou velmi vyhledávané českými občany.

Důvodů může být několik. Podle mého názoru zde hraje roli hlavně geografická blízkost, jelikož oba státy sousedí s ČR. Češi neradi jezdí daleko a zde mohou využívat i tzv. pendlerství (dojíždění za prací). Jsou zde několikanásobně vyšší úroveň platů a mzdová motivace za prací do těchto států je velmi vysoká. Průměrná mzda Německa v přepočtu na české koruny činí 97 300 Kč a Rakouska 76 351 Kč, což je až 4 násobné převýšení oproti platům v ČR. Je nutné zmínit, že i mentalita a národní zvyklosti jsou podobné a je zde podobná historie s naším státem.

Co se týká mezd tak ve všech migračně oblíbených destinacích, tj. Velká Británie, Německo, Rakousko a Irsko je několika násobné převýšení výdělků nad českými. To vede k velmi silnému podnětu pro zahraniční migraci českými pracovníky. Podnět sílí pokud je mzdové převýšení třikrát vyšší než v naší zemi a sklon k migraci zůstává i při dvojnásobném převýšení mzdové úrovně. Hrubá měsíční mzda v České republice za rok 2007 činila 21 692 Kč. Tato průměrná mzda je však pro většinu českých občanů nedosažitelná, jelikož hodnoty lépe placených zaměstnanců tuto hodnotu výrazně zvyšují, a proto nejčtenější mzda v ČR je kolem 16 000. Pouze 2 % populace má výdělek vyšší než 50 000 z toho pouze 0,4 % dosahuje mzdu nad 100 000. V České republice jsou průměrné platy tedy vyšší než na Slovensku, v Polsku nebo Maďarsku, ale ve srovnání např. s Rakouskem (průměrná mzda 76 351), Německem (průměrná mzda 97 300) či Velkou Británií (průměrná mzda 95 640) jsou české mzdy stále velmi nízké. To má za následek odliv kvalifikované pracovní síly z ČR do zahraničí a také odliv nedostatkových profesí. Jedná se hlavně o profese ve zdravotnictví (lékaři a kvalifikované zdravotní sestry), IT specialistů a programátorů, odborníků s technickým vzděláním, zejména v oblasti strojírenství, stavebnictví a elektrotechniky. Tyto profese jsou na zahraničních trzích žádané a u nás nejsou tak dobře finančně ohodnoceny jako ve státech EU-15. Nejvíce těchto vysoko kvalifikovaných profesí jsou žádané v Německu (16,8 %) a Irsku (15,9%), v ČR jich je ale také nedostatek (11,6%), ale i přesto nejsou čeští zaměstnavatelé schopni tyto pracovníky náležitě odměnit. To má za následek růst nezaměstnanosti a neobsazení pracovních míst v kvalifikovaných a nedostatkových oborech a specializovaných odvětvích. Vliv na trh práce je takový, že český trh ztrácí své odborné pracovníky díky špatnému mzdovému ohodnocení v ČR. Tito pracovníci se ale neusazují v cizí zemi natrvalo a vrací se zpátky na český trh se zahraničními zkušenostmi.

Co se týká Libereckého kraje, tak počet vystěhovalých občanů do zahraničí mezi roky 1992 a 2000 dosahoval v průměru za rok 33 osob. Již v roce 2001 evidovala cizinecká policie 1 042 obyvatel, kteří se přestěhovali do zahraničí. Do roku 2004 jejich počet dosáhl 1 610 osob. V roce 2006 z celkového počtu 4 360 vystěhovalých odešlo do zahraničí 969 osob a v průběhu roku 2007 pouze 722 osob emigrovalo do zahraničí. Podle mého názoru nejvíce pracovníků z libereckého kraje odjíždí za prací do Německa a to díky geografické poloze a mohou využívat tzv. pendlerství.

## *10.2 Vliv pracovní migrace cizinců na českém trhu práce*

Po vstupu ČR do EU začali cizinci využívat liberálního přístupu českého státu pro vstup na náš pracovní trh. Pracovní povolení u nás nepotřebují občané států EU- 27 a států Evropského hospodářského prostoru ( EHS) jako Norsko, Island a Lichtenštejnsko, a také Švýcarska. Bez pracovního povolení se obejdou občané celkem 31 států, ostatní si pracovní povolení již musí vybavovat. Na území našeho státu bylo v roce 2007 evidováno celkem 392 087 cizinců, což je téměř 3,8% z celkové populace. Za rok 2007 přibylo 83 900 cizinců na našem území, tj. téměř o 27 % více než v předchozím roce 2006. Z výsledků je vidět, že nejvíce cizinců k nám přišlo z Ukrajiny (přes 30 000), Slovenska (13 000) a Vietnamu (11 000). Z hodnot (viz tab. ,str. 48) lze vyčíst, že na našem území je nejvíce cizích státních příslušníků z Ukrajiny (téměř 1/3 z celkového počtu cizinců), dále Slovenska (téměř 70 000) a Vietnamu (přes 50 000). Můžeme zde najít i zástupce z jiných světadílů (Mongolska, Číny, či Spojených států), států Evropy (v hojné míře z Polska) i ze států EU, ale ti se vyskytují v menší míře. Nejvíce pochází z Německa (15 701), dále pak Velké Británie (3 779), Rakouska ( 3 373), Itálie (2 351), Nizozemska (2 204) a Francie (2 142).

V ČR je nejvíce cizinců zaměstnáno jako řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci třídy KZAM 7 ( necelá 1/3 pracovníků) nejvíce zastoupeni ve stavebnictví jako stavební dělníci, kde vyplňují mezery našeho trhu, dále pak jako kovodělníci, zámečníci, mechanici a seřizovači a kvalifikovaní zpracovatelé. Dále je zájem ze strany cizinců zejména o zaměstnání v obsluze strojů a zařízení, průmyslových zařízení a jako montážní dělníci. Ve velké míře jsou obsazovány pozice pomocných a nekvalifikovaných dělníků (27%) a to především pracovníky z Ukrajiny, ale také Slovenska a Polska. To je se stává problémem českého trhu práce, protože tito zaměstnanci nejsou hodnoceni stejně jako čeští pracovníci a převážně pracují za nižší platy (průměrná mzda pro cizince činí 10 700, což je výrazně méně, než je republikový průměr), dokonce někdy i nižší než je minimální mzda. To se stává problémem, jelikož mnoho těchto zaměstnanců pracuje tzv. „načerno“ a roste nelegální migrace, a to jak porušování trvalého pobytu, tak i nelegální překračování hranice ČR. Pracovníci neplatí zdravotní, sociální pojištění a daně a někdy zůstávají i přes to, že jim vypršelo povolení k pobytu. Proto se musí provádět četné kontroly a udělují se

vysoké pokuty za nedodržení podmínek. Mezi cizinci ilegálně překračujícími státní hranice České republiky byli nejčastěji identifikováni občané Ukrajiny (654), Polska (460), ale také občané Německa (289)<sup>34</sup>. Nejčastěji bylo porušení pobytového režimu zjištěno u občanů Ukrajiny, kterých bylo 70% všech cizinců. Na druhé straně však cizinci obsazují místa, které nejsou čeští pracovníci ochotni za nižší mzdu vykonávat a zaměstnavatelé těží z nižších nákladů na vyplácení mezd a tyto pozice obsazují. Otázkou je, zda i v budoucnosti budou chtít zahraniční zaměstnanci vykonávat tuto práci za tak nízkou mzdu a nepůjdou radši do států vyspělejší EU- 15. Česká republika vydává vysoký podíl pracovních povolení na dělnická povolání, který se dlouhodobě pohybuje okolo 79 %.

Příliv vysoko kvalifikované pracovní síly je zejména ze států EU-15 v největším zastoupení z Velké Británie a Německa, ale také z Ruska a obsazují 10 % českých vysoko kvalifikovaných pozic tříd KZAM 1, KZAM 2. Český trh má zájem obsazovat a má nedostatek odborných technických profesí jako architektky, konstruktéry, technické vědce a inženýry, dále pak odborné pracovníky v oblasti financí a účetnictví, lékaře a zdravotníky, řídicí pracovníky a IT techniky. Počet pracovních povolení s požadavkem na středoškolské vzdělání činí okolo 7 % a s požadavkem na vysokoškolské vzdělání kolem 15 %. Čili ČR má velký zájem o vysoké kvalifikace zaměstnanců a jelikož je nedostatek těchto oborů na českém trhu práce, hledají zaměstnavatelé v zahraničí.

Je zde mylné vnímání, že příchozí pracovní síly zabírají práci lidem a zvyšují nezaměstnanost, jenže cizinci zaplňují pozice, které nikdo z domácích nechce vzít, tudíž se zaměstnanost nezvyšuje a neovlivňuje. Příliv zahraničních pracovníků nemá velký význam na celkový vývoj nezaměstnanosti v ČR. Pouze snižuje nezaměstnanost v určitých oborech a nedostatkových profesích, které se dlouhodobě nedaří obsazovat domácími pracovníky, jak již z důvodů nedostatku pracovní síly, tak i z důvodu nezájmu o určité profese. Výhodou je tedy obsazení těchto pozic. Jako hlavní nevýhoda se jeví, že zaměstnavatelé těmto pracovníkům vyplácejí co nejnižší možnou mzdu (a i přesto je stále vyšší než v cizincově zemi), někdy nižší než minimální a to je za standartních podmínek protizákonné. Tím se podporuje nelegální migrace a nelegální zaměstnávání, což má dopad na snižování mezd pro zahraniční pracovníky.

---

<sup>34</sup> <[http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz\\_nelegalni\\_migrace-popis\\_aktualniho\\_vyvoje](http://www2.czso.cz/csu/cizinci.nsf/o/ciz_nelegalni_migrace-popis_aktualniho_vyvoje)>



Co se týká Libereckého kraje se v letech 1999–2000 do Libereckého kraje ze zahraničí přistěhovalo v průměru ročně 386 osob, nejvíce v roce 1993 490 přistěhovaných z ciziny. Již v roce 2001 bylo na základě údajů cizinecké policie evidováno 501 imigrantů ze zahraničí a v dalších dvou letech jejich počet rostl. V roce 2003 tak statistiky uvádějí dokonce 2 439 přistěhovaných na území Libereckého kraje ze zahraničí, v roce 2004 jejich počet poklesl na 1 570 osob. V roce 2006 přišlo 2 468 obyvatel z ciziny, v roce 2007 to bylo již 3 440. Nejvíce pracovníků přišlo z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu (zde je zájem převážně o podnikatelskou sféru) a Moldavska. Cizinci podle povolení k pobytu:

**Tabulka 20 – Zaměstnaní cizinci v Libereckém kraji podle povolení**

<i>Zaměstnaní cizinci v Libereckém kraji</i>	<i>Stav k</i>		
	<i>31.12.2006</i>	<i>31.12.2007</i>	<i>31.3.2008</i>
zaměstnaní s pracovním povolením	1 921	2 207	2 589
Zaměstnání podle § 98	504	652	692
Občané bez nutnosti pracovního povolení <sup>35</sup>	5 303	6 441	6 061
<b><i>Celkem Liberecký kraj</i></b>	<b><i>7 728</i></b>	<b><i>9 300</i></b>	<b><i>9 342</i></b>

Mezi zaměstnanci s pracovním povolením dominují převážně Ukrajinci (celkem 1490) o jejichž levnou pracovní sílu především ve stavebnictví a kovoprofesích stále zájem. Na druhém místě jsou Mongolové (304), kteří jsou nejvíce zaměstnáváni v okrese Česká Lípa a to ve firmě Jonhnsen Controls v profesi šičky. Na třetím místě jsou Moldavci (211), kteří hledají uplatnění především v okrese Liberec ve stavebnictví, kovoprofesích a truhlářině. Do druhé kategorie patří převážně Ukrajinky s trvalým pobytem. Chování příslušníků této kategorie je odlišné od první skupiny. Tito zaměstnanci se již chtějí co nejlépe uplatnit na volném pracovním trhu v naší zemi a to podobně jako čeští občané. V poslední kategorii, států, kteří nemusejí žádat o pracovní povolení, převládají občané Slovenska, téměř jedna polovina pracovníků (k 31.12. 2007 to bylo 3 431, tj 53,3 %) a Polska, kteří pracují převážně v dělnických kategoriích v průmyslu, slovenští občané navíc i v supermarketech a službách. Následuje bulharsko (148) a Rumunsko ( 136), na ostatní státy jsou již zanedbatelné, připadá na ně už jen 155 občanů. To je hodnoceno jako nepříznivé, jelikož je tu i zájem o občany z vyspělých států EU, kteří by přinesli nové zkušenosti na vyšší úrovni.

<sup>35</sup> Občané EU-27, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska

Němci a Poláci převážně dojíždějí do Libereckého kraje jako tzv. pendleři, jelikož je to nepříliš vzdáleno od jejich místa bydliště. V roce 2006 tuto možnost využilo 60 Němců a 1670 Poláků. V roce 2006 Celkově se počet cizinců zvýšil. Úroveň platů pro Liberecký kraj činila v roce 2007 13 098 Kč pro nekvalifikované dělníky a 19 070 pro řemeslníky, kvalifikované výrobce a zpracovatelé.

## 11 Závěr

Práce zjišťovala migrační tendence obyvatelstva ČR za prací do jiných států a na druhé straně migraci zahraničních pracovníků do ČR, vyhodnocovala motivy, podmínky, složení pracovníků volná a žádaná pracovní místa a vlivy na trhy práce.

Zjistilo se, že imigrace cizinců do ČR je v průměru dvakrát vyšší než emigrace Čechů za prací do zahraničí. Česká republika má jeden z nejnižších migračních potenciálů a všeobecně Češi neradi cestují za prací za hranice státu. Když se však se pro migraci rozhodnou, mají zájem zejména o krátkodobé práce na dobu určitou či práce sezónní. Nejvíce jsou motivováni mladí lidé ve věku do 24 let se středoškolským vzděláním, kteří chtějí získat nové zkušenosti. Nejvíce Čechů vyjíždí za prací do Velké Británie, oblíbené státy jsou také Německo a Rakousko, i když jejich pracovní trh je stále pro české občany uzavřen a je třeba vyřizovat pracovní povolení. V těchto státech jsou velmi žádané kvalifikované profese ve strojírenství a stavebnictví, ve zdravotnictví, v oblasti výpočetní techniky, chybí zde vědci a vysokoškolsky vzdělaní odborníci a specialisté. Je zde zájem také o kvalifikované dělníky a sezónní pracovníky. Úroveň průměrné mzdy je v těchto státech až čtyřnásobná, což české pracovníky vede k vysoké motivaci pro migraci za prací. Musí se však zohlednit daňové zatížení a úroveň cenové hladiny, která je v těchto státech téměř dvojnásobná oproti ČR.

Mobilita pracovníků z nových členských států a tedy i ČR do států původní EU-15 má pracovní trh dané země převážně příznivé účinky, jelikož pracovníci ze zemí EU-12 pomáhají řešit nedostatky na trhu práce, např. se obsazují místa, která se dlouhodobě nedařila obsadit domácí pracovní silou. Pracovníci poskytují žádané kvalifikace a je mezi nimi nižší procento nekvalifikovaných pracovníků než mezi domácími pracovníky.

Podíl cizinců na české populaci je 3,8 %. Nejvíce do našeho státu migrují obyvatelé Ukrajiny a Slovenska, ale jsou zde i příslušníci ze států EU-15 jako Německa, Velká Británie či Rakouska. Nejvíce jsou u nás cizinci zaměstnáni jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé a také je zájem o zaměstnání pomocných a nekvalifikovaných dělníků zejména z Ukrajiny. Úroveň platů pro cizince v těchto profesích jsou však až o

polovinu nižší než pro české pracovníky. Je zde také velké riziko nelegální migrace a práce tzv. „načerno“. V ČR je také poptávka po vysoko kvalifikované pracovní síle tříd KZAM 1, KZAM 2, avšak v těchto profesích pracuje jen desetina cizinců a to nejvíce z Německa, Velké Británie, ale také Ruska. Největší poptávka je po odborných technických profesích jako jsou architekti, projektanti, konstruktéři, techničtí vědci a inženýři, pracovnících ve zdravotnictví a IT technicích.

Ze zahraničí se na území Libereckého kraje v průběhu minulého roku 2007 přistěhovalo 3 440 osob a naopak do zahraničí se vystěhovalo pouze 722 osob. Nejvíce osob přišlo z Ukrajiny a Slovenska. Koncem roku 2007 bylo v kraji již přes 15 000 cizinců. Vzhledem ke struktuře hospodářství v kraji jsou volná pracovní místa především ve strojírenství, dále pak stavebnictví, zdravotnictví a službách. Firmy cizince zaměstnávají především ve stavebnictví nebo jako kovodělníky a strojírenské dělníky a v poslední době jsou stále častěji zaměstnáváni jako nekvalifikovaní pracovníci ve stavebnictví. Největší poptávka v kraji je po řemeslnících a kvalifikovaných výrobcích, zaměstnanci se ucházejí hlavně o pozice pomocných a nekvalifikovaných dělníků. Nejvíce pracovních míst pro cizince nabízí Česká Lípa a Liberec.

Příliv zahraničních pracovníků nemá velký význam na celkový vývoj nezaměstnanosti v ČR. Pouze snižuje nezaměstnanost v určitých oborech a nedostatkových profesích, které se dlouhodobě nedaří obsazovat domácími pracovníky, jak již z důvodů nedostatku pracovní síly, tak i z důvodu nezájmu o určité profese. Nevýhodou je riziko nelegální migrace.

## Použitá literatura

### Literatura

1. BADE, K. J. *Evropa v pohybu, evropské migrace dvou staletí*. Praha, nakladatelství Lidové noviny, 2005. ISBN 80-7106-559-5.
2. BARŠOVÁ, A. *Přistěhovalectví a liberální stát: imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Mezinárodní politologický ústav Masarykovy univerzity, 2005. ISBN 80-210-3875-6
3. BROUČEK, S. aj. *Emigrace a exil jako způsob života : II. Sympozium O českém vystěhovalectví, exulantství a vztazích zahraničních Čechů k domovu* [konference zahraničních Čechů]. Vydání 1. Praha: Karolinum, Etnologický ústav Akademie věd ČR v Praze, 2001. ISBN 80-246-0351-9
4. HORÁKOVÁ, M. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha, VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-34-4.
5. KARLAS, J. *Evropská integrace a evropská veřejnost*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2006. ISBN 80-86506-48-7
6. SZÁLÓ, C. *Transnacionální migrace*. 1. vydání. Centrum pro studium demokracie a kultury, 2008. ISBN: 978-80-7325-136-9
7. UHEREK ZDENĚK a kol. *Migrace do České republiky, sociální integrace a lokální společnosti v zemích původu* [Výzkumná zpráva]. Praha: Etnologický ústav Akademie věd ČR v Praze, 2004. ISBN 80-85010-69-0
8. *Migrace v rozšířené Evropě* [Konference], Praha, Ústav mezinárodních vztahů, 2002. ISBN 80-238-9199-5
9. *Stav a pohyb obyvatelstva v České republice : v 1.-3. čtvrtletí 2007* Praha: Český statistický úřad, 2007

10. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2005*. Praha: Český statistický úřad, 2006
11. HJARNO, J. *Illegal Immigrants and Developments in Employment in the Labour Markets of the EU*. Aldershot, 2003
12. *Taxing Wages 2006/2007: 2007 Edition*. ISBN Number:9789264042100
13. EUROSTAT Pocketbooks. *Key figure on Europe 2007/2008*, ISSN 1830-7892
14. EUROSTAT. *Eurostatistics, Data for short-term economic analysis*. European Commission 2006. ISSN 1725-8111
15. EUROSTAT Statistical books. *Eurostatistics, Data for short-term economic analysis. European Commission 2007*. ISSN 1725-8111

## Internet

ČSÚ, Český statistický úřad [online]. <[www.czso.cz](http://www.czso.cz)>

EURES, Evropský portál pracovní mobility [online]. <[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)>

MPSV, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. <[portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz)>

Eurostat [online]. <[epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)>

OECD, Organizace pro evropskou hospodářskou spolupráci [online]. <[www.oecd.org](http://www.oecd.org)>

Internetový server Měšec [online]. <[www.mesec.cz](http://www.mesec.cz)>

Internetový portál Finance [online]. <[www.finance.cz](http://www.finance.cz)>

[1] *Wikipedia Otevřená encyklopedie* [online]. [cit. 10.11. 2007]. Dostupné z: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Emigrace>>

[2] *Wikipedia Otevřená encyklopedie* [online]. [cit. 17.11. 2007]. Dostupné z: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Migrace>>

[3] *Webový portál Varianty* [online]. [cit. 17.11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.varianty.cz/notions.php?id=59>>

- [4] *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí* [online]. PhDr. Jana Vavrečková aj. , VÚPSV Praha, 2007, ISBN 978-80-87007-46-4. [cit. 30.11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>>. Rozsah díla: 88 stran, str. č. 40
- [5] *Ekonomický server ČTK* [online]. [cit. 5.12. 2007]. Dostupné z: <[http://www.financninoviny.cz/kariera/index\\_img.php?id=41067](http://www.financninoviny.cz/kariera/index_img.php?id=41067)>
- [6] *Eures Evropský portál pracovní mobility* [online]. [cit. 15.4. 2008]. Dostupné z: <<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=cs&acro=job&catId=482&parentCategory=482>>
- [7] *MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 10.12. 2007]. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme)>
- [8] *MZV, Ministerstvo zahraničních věcí České republiky* [online]. [cit. 5.2. 2008]. Dostupné z: < <http://www.mzv.cz/servis/soubor.asp?id=29504>>
- [9] *MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 1.5. 2008]. Dostupné z: < [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane\\_CR\\_v\\_EU.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5296/Obcane_CR_v_EU.pdf)>
- [10] *Migrační potenciál po vstupu ČR do EU* [online]. Vavrečková Jana, VÚPSV Praha, 2006, ISBN 80-87007-08-5. [cit. 30.11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/an189.html>>. Rozsah díla: 24 stran, str. č. 15
- [11] *Spotřebitel.cz* [online]. [cit.2.2. 2008]. Dostupné z: <[http://www.spotrebitel.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=100797&Itemid=90](http://www.spotrebitel.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=100797&Itemid=90)>
- [12] *CSÚ, Český statistický úřad* [online]. [cit.16.4. 2008]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186A7/\\$File/311107k04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/59003186A7/$File/311107k04.pdf)>
- [13] *Internetový server Finexpert* [online]. [cit.5.3. 2008] Dostupné z: <<http://www.finexpert.cz/default.aspx?textart=1&article=21182>>

- [14] *Riziko odlivu lékařů a odborníků IT/ICT z České republiky do zahraničí* [online]. PhDr. Jana Vavrečková aj. , VÚPSV Praha, 2007, ISBN 978-80-87007-46-4. [cit. 30.11. 2007]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/zpravy.htm>>. Rozsah díla: 88 stran, str. 27
- [15] *Internetový server Měšec* [online]. [cit.6.4. 2008] Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/propastne-rozdily-prumerne-mzdy-a-kupni-sily/>>
- [16] *Internetový server Podnikání.centrum* [online]. [cit.20.2. 2008] Dostupné z: <<http://podnikani.centrum.cz/pujcky-uvery/105449-jak-vysoky-ma-byt-plat-aby-se-s-nim-dalo-vyjit.aspx>>
- [17] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.20 .4. 2008] Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_zamestnani\\_\(kzam\\_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))>
- [18] ČSÚ, *Český statistický úřad* [online]. [cit.15.4. 2008] Dostupné z: <[www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/DE0046C3DE/\\$File/c01a05t.xls](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/DE0046C3DE/$File/c01a05t.xls)>
- [19] *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice, postavení zaměstnanců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online] PhDr. Hana Pořízková, VÚPSV Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-83-9. [cit. 16.4. 2008]. Dostupné z: <<http://www.vupsv.cz/an251.html>>. Rozsah díla: 76 stran, str. 48
- [20] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.16 .4. 2008] Dostupné z: <[www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F1FD/\\$File/310907C05.xls](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F1FD/$File/310907C05.xls)>
- [21] *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice, postavení zaměstnanců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace* [online] PhDr. Hana Pořízková, VÚPSV Praha, 2008. ISBN 978-80-87007-83-9. [cit. 16.4. 2008]. Dostupné z: < <http://www.vupsv.cz/an251.html>>. Rozsah díla: 76 stran, str. 52
- [22] *Migrace odborníků do zahraničí* [online]. PhDr. Jana Vavrečková aj. , VÚPSV Praha, 2005. [cit. 18.4. 2008]. Dostupné z: < <http://www.vupsv.cz/anvav6.html>>. Rozsah díla: 56 stran, str. 31



- [23] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.20 .4. 2008] Dostupné z:  
<<http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/080320obyv>>
- [24] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.20 .4. 2008] Dostupné z:  
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/11003B2F1D/\\$File/400107q453.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/11003B2F1D/$File/400107q453.pdf)>
- [25] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.24 .4. 2008] Dostupné z:  
<[www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/DE00469B20/\\$File/c01a04t.xls](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/DE00469B20/$File/c01a04t.xls)>
- [26] ČSÚ, *České statistický úřad* [online]. [cit.26 .4. 2008] Dostupné z:  
<[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F1DF/\\$File/310907B04.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/E40030F1DF/$File/310907B04.pdf)>

## Seznam tabulek

Tabulka 1 – Počty volných pracovních míst v zemích EU-15 a ČR k 4/2008 [6] .....	23
Tabulka 2 - Přejídná opatření států EU- 15.....	24
Tabulka 3 – Minimální mzda ve vybraných státech k 1 /2007, euro /měsíc [11] .....	37
Tabulka 4 - Odhady průměrných hodinových mezd v EU-15, 2006, v eurech/hodinu [12]38	
Tabulka 5 - Výše průměrné roční čisté mzdy v zemích EU-15, 2006 [13].....	39
Tabulka 6 – Součtová daňová sazba hrubých výdělků.....	41
Tabulka 7 - Relativní cenová úroveň ve vybraných státech EU [14].....	42
Tabulka 8 - Průměrná kupní síla v zemích E U- 15, 2007 [15].....	43
Tabulka 9 - Průměrná mzda v ČR, 2007 .....	44
Tabulka 10 – Hrubý plat a četnost zaměstnanců v ČR, 2006 [16] .....	45
Tabulka 11 - Nabídka pracovních míst pro třídy KZAM 1, KZAM 2 ve vybraných státech EU .....	52
Tabulka 12 – Složení cizinců v ČR podle státního občanství [18].....	54
Tabulka 13 - Výše hrubé měsíční mzdy v ČR podle tříd KZAM, 2006 [20].....	55
Tabulka 14 – Podíly státních občanství v jednotlivých třídách KZAM.....	57
Tabulka 15 – Statistika stěhování obyvatelstva Libereckého kraje [23] .....	65
Tabulka 16 – Přistěhovalí z ciziny [24].....	65
Tabulka 17 – Počet cizinců k 12/2007 [25].....	66
Tabulka 18 – Průměrné hrubé výdělky v Libereckém kraji podle KZAM, 2006 [26].....	67
Tabulka 19- Nabídka a poptávka práce pro Liberecký kraj k 3 /2008 .....	68
Tabulka 20 – Zaměstnaní cizinci v Libereckém kraji podle povolení .....	75

## Seznam grafů

Graf 1- Důvod pro výběr země k migraci [4].....	19
Graf 2 - Proč Vás práce v zahraničí neláká [5].....	20
Graf 3 – Počty Čechů pracujících a žijících v EU [8] .....	33
Graf 4- Migrace českých pracovníků za rok 2007 [9].....	34
Graf 5- Pohlaví českých migrantů .....	35
Graf 6- Vzdělání českých migrantů.....	35
Graf 7- Věk českých migrantů.....	35
Graf 8 – Počet volných pracovních míst KZAM 1, KZAM 2 v zemích EU .....	53
Graf 9 – Podíl zaměstnaných cizinců v ČR Podle KZAM, 2006 [19] .....	55
Graf 10 – Pracovní místa určená pro cizince, ČR 2006 [21].....	56
Graf 11- Podíly cizinců na jednotlivých třídách KZAM.....	58
Graf 12 – Podíly cizinců na vysoko kvalifikovaných pozicích KZAM 1, KZAM 2 .....	58
Graf 13 - Počet volných pracovních míst KZAM 1, KZAM 2 v ČR [22] .....	60
Graf 14 – Vývoj nelegální migrace v ČR 2004 - 2006.....	62
Graf 15 – Nabídka a poptávka práce pro Liberecký kraj k 3/2008 .....	68
Graf 16- Volná pracovní místa podle KZAM s povolením zaměstnávat cizince k 3/2008	69
Graf 17- Volná pracovní místa s povolením zaměstnávat cizince podle okresů k 3/2008..	69

## Seznam Příloh

- Příloha č. 1:** Přechodná opatření států EU- 27 a EHS vůči ČR, stav k 1.11. 2007
- Příloha č. 2:** Počty Čechů v konkrétních zemích, Ministerstvo zahraničních věcí, stav k 29.11. 2007
- Příloha č. 3:** Tempo reálného růstu průměrných hodinových mezd a mzdy v ČR podle dosaženého vzdělání 2006
- Příloha č. 4:** Migrace podle věkových skupin, občanství a směru 2006
- Příloha č. 5:** Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných státech
- Příloha č. 6:** Celková zaměstnanosti cizinců podle okresů 2006
- Příloha č. 7:** Volná pracovní místa ČR s povolením zaměstnávat cizince dle KZAM, stav k 30. 9. 2007 a zaměstnanost cizinců v ČR v postavení zaměstnanců z hlediska hlavních tříd KZAM (EU/EHP i třetí země), stav k 31. 12. 2006
- Příloha č. 8:** Nabídka a poptávka trhu práce v okrese Liberec za březen 2008
- Příloha č. 9:** Kontakty pro práci v zahraničí
- Příloha č. 10:** Informace o webových stránkách EURES a MPSV

Příloha č. 1: Přechodná opatření států EU- 27 a EHS vůči ČR, stav  
k 1.11. 2007

<i>Stát</i>		<i>Přechodná opatření</i>	<i>Poznámka</i>
Belgie	EU-15	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30.4.2006, od listopadu 2006 další uvolnění
Bulharsko	EU-12	NE	
Dánsko	EU-15	ANO	zjednodušení administrat. procedur od července 2006
Estonsko	EU-12	NE	
Finsko	EU-15	NE	ukončení k 30.4.2006
Francie	EU-15	ANO	od 1.5.2006 uvolnění pro určité nedostatkové profese (především ve stavebnictví, cest. ruchu, výrobě a zemědělství)
Irsko	EU-15	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace)
Island	EHP	NE	neuplatňuje od 30.4.2006
Itálie	EU-15	NE	PO zrušena od května 2006
Kypr	EU-12	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	EHP	ANO	Lichtenštejnsko uplatňuje vůči českým občanům přechodné období týkající se pohybu osob a přístupu na trh práce. Na občany ČR se vztahuje nařízení 1408/71 a 574/72
Lucembursko	EU-15	NE	PO zrušena s účinností od 1.11.2007
Litva	EU-12	NE	
Lotyšsko	EU-12	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	EU-12	NE	
Malta	EU-12	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	EU-15	ANO	S účinností od 1.11.2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese a absolventy německých VŠ
Nizozemsko	EU-15	NE	od 1.5.2007 neuplatňuje
Norsko	EHP	ANO	prodlouženo do května 2009
Polsko	EU-12	NE	
Portugalsko	EU-15	NE	neuplatňuje od 30.4.2005
Rakousko	EU-15	ANO	Od 1.1. 2008 vydán seznam profesí pro které je zjednodušen přístup
Rumunsko	EU-12	NE	
Řecko	EU-15	NE	
Slovensko	EU-12	NE	
Slovinsko	EU-12	NE	
Španělsko	EU-15	NE	neuplatňuje od 30.4.2005
Švédsko	EU-15	NE	od počátku neuplatňuje
Velká Británie	EU-15	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 -systém povinné registrace )

Příloha č. 2: Počty Čechů v konkrétních zemích, Ministerstvo zahraničních věcí, stav k 29.11. 2007

Země EU-15	Počet	Poznámka
Rakousko	54627	Sčítání lidu 2001
Německo	50000	
Velká Británie	40000	Krajané a přechodně žijící Češi
Francie	25000	
Irsko	11000	Odhad legálních pracovníků <sup>36</sup>
Švédsko	6000	
Belgie	4000	
Itálie	4000	
Nizozemsko	3000	
Řecko	1507	Sčítání lidu 2001 a 2006 <sup>37</sup>
Dánsko	1219	Dánský statistický úřad, září 2007
Lucembursko	1000	
Španělsko	200	
Portugalsko	200	
Finsko	170	

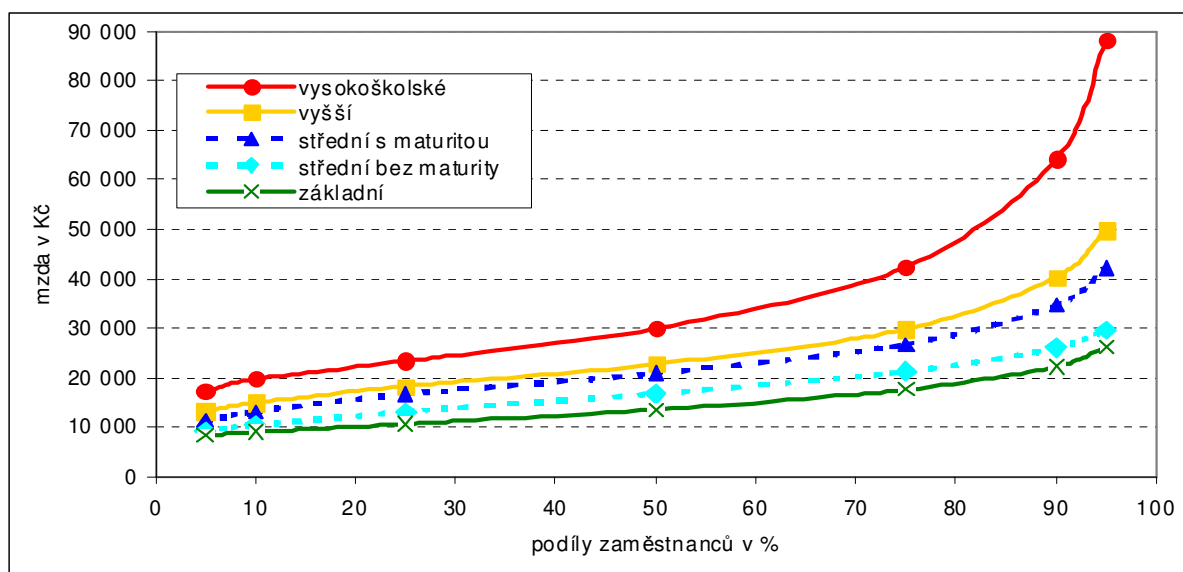
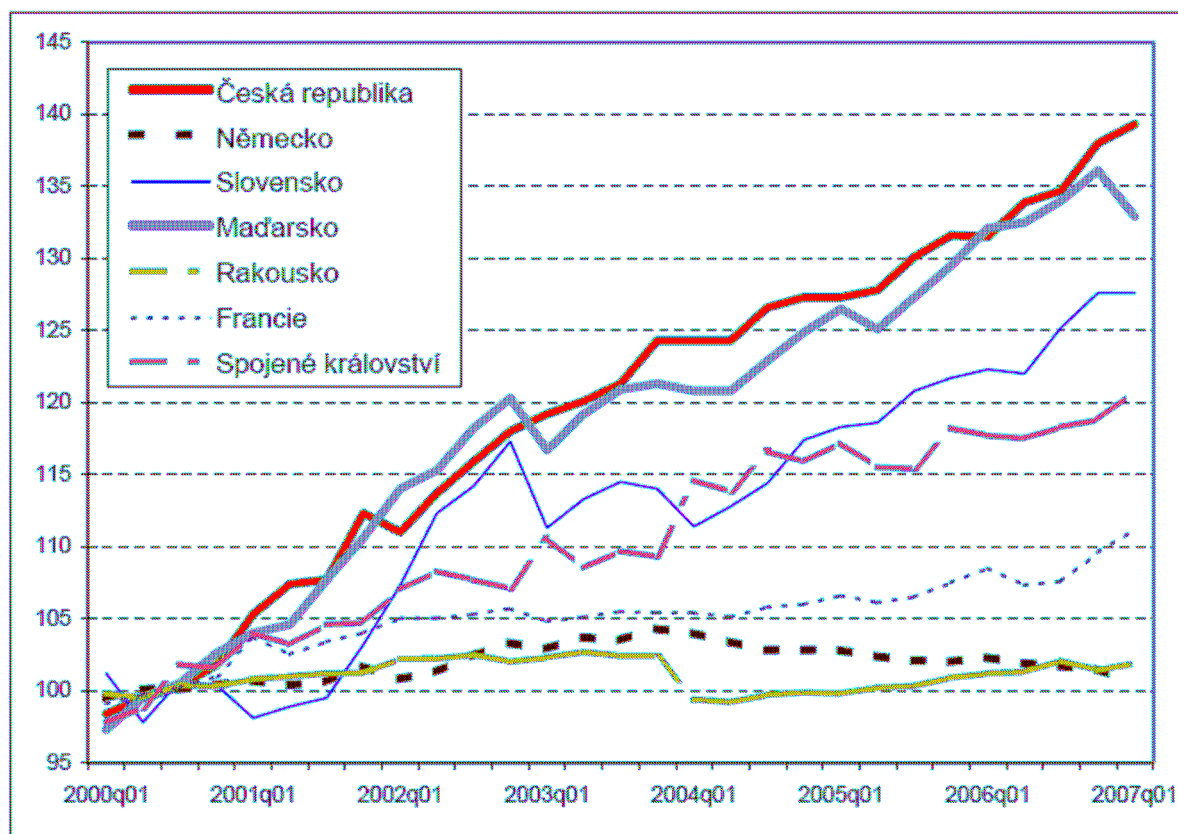
Země EU-12	Počet	Poznámka
Slovensko	46.801	Sčítání lidu 2001
Rumunsko	3.938	Sčítání lidu 2002
Polsko	cca 700	
Maďarsko	cca 500	
Bulharsko	cca 500	Odhad a sčítání lidu 2001 <sup>38</sup>
Slovinsko	421	Sčítání lidí 2002
Kypr	cca 400	
Malta	cca 90	
Lotyšsko	68	
Litva	44	
Estonsko	cca 20	

<sup>36</sup> Dle údajů irského ministerstva sociálních věcí se od května 2004 (vstup ČR do EU) do prosince 2006 registrovalo v Irsku 11.889 českých pracovníků. Průměrně se registruje 300 až 400 českých zájemců týdně. Češi jsou na pátém místě žebříčku, obdobně jako ve Velké Británii

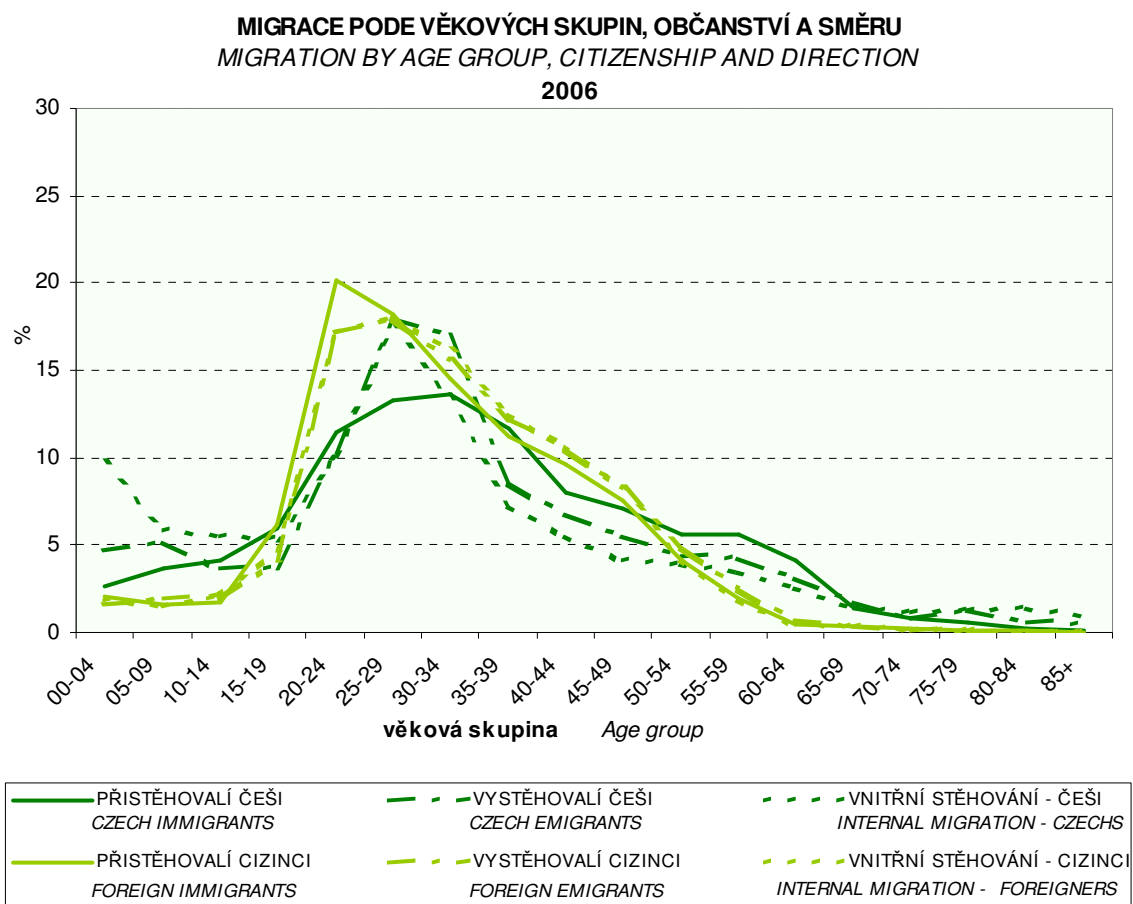
<sup>37</sup> Dle oficiálního sčítání lidu z roku 2001 žilo v Řecku v r. 2001 818 osob s českým občanstvím a 425 osob s obojím občanstvím, ) z roku 2006 se počet rezidenčně žijících Čechů zvýšil o 264 osob

<sup>38</sup> Sčítání lidu proběhlo 2001 a bulharský statistický úřad evidoval zvlášť nositele občanství ČR (274 osoby) a zvlášť občany české národnosti bez upřesnění druhu občanství (316)

Příloha č. 3: Tempo reálného růstu průměrných hodinových mezd a mzdy v ČR podle dosaženého vzdělání 2006

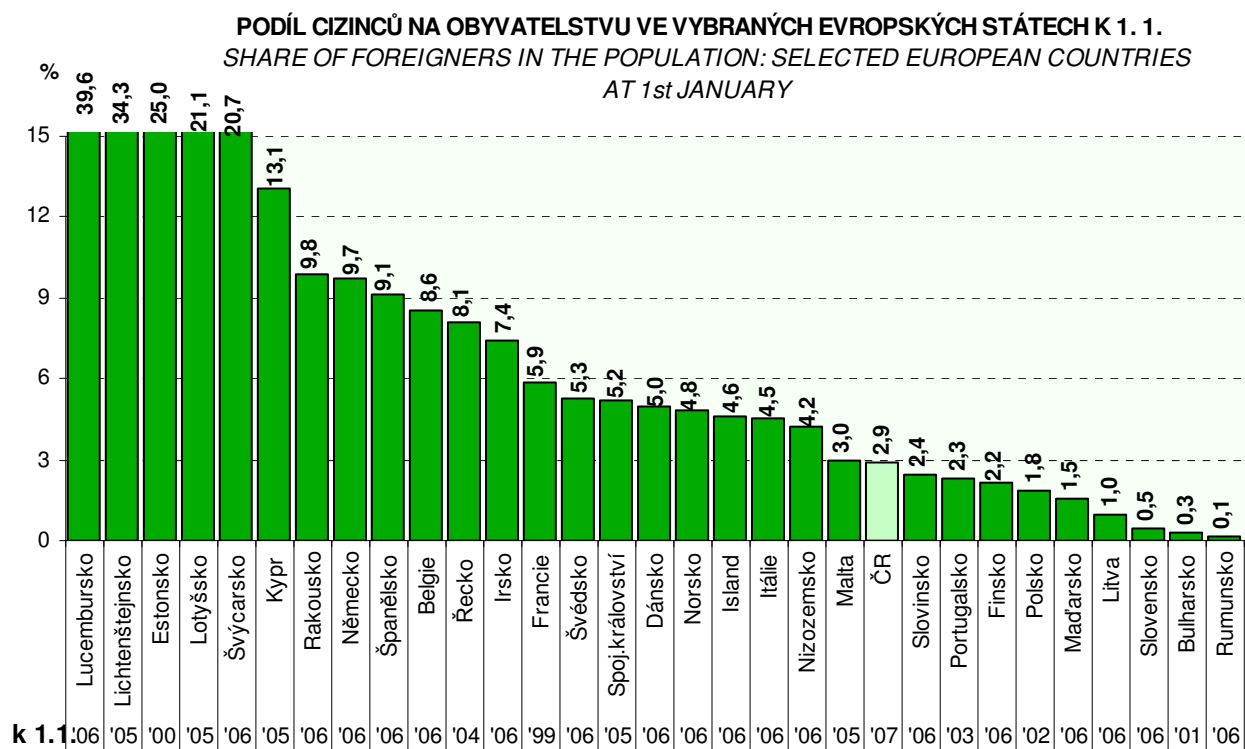


## Příloha č. 4: Migrace podle věkových skupin, občanství a směru 2006



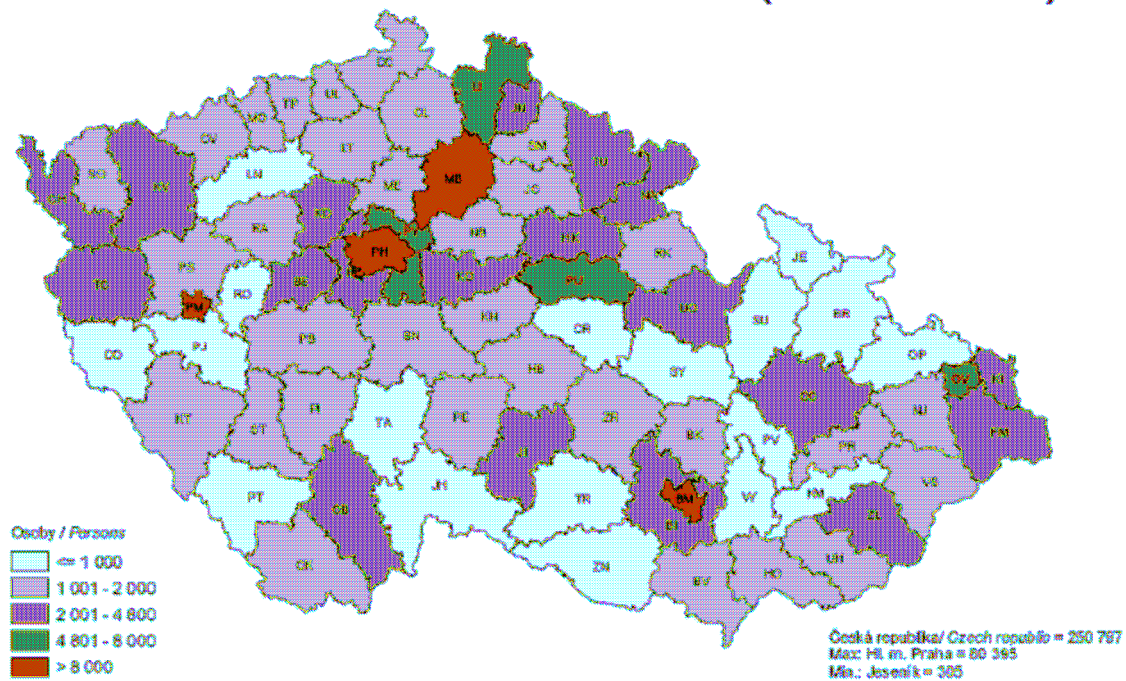


## Příloha č. 5: Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných státech



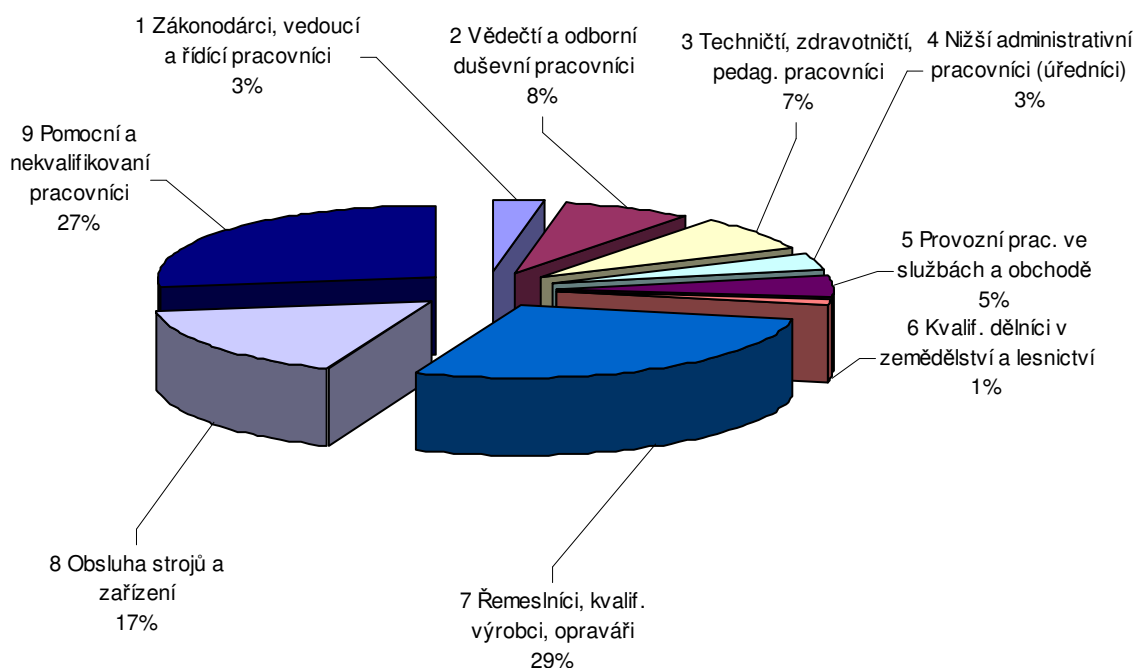
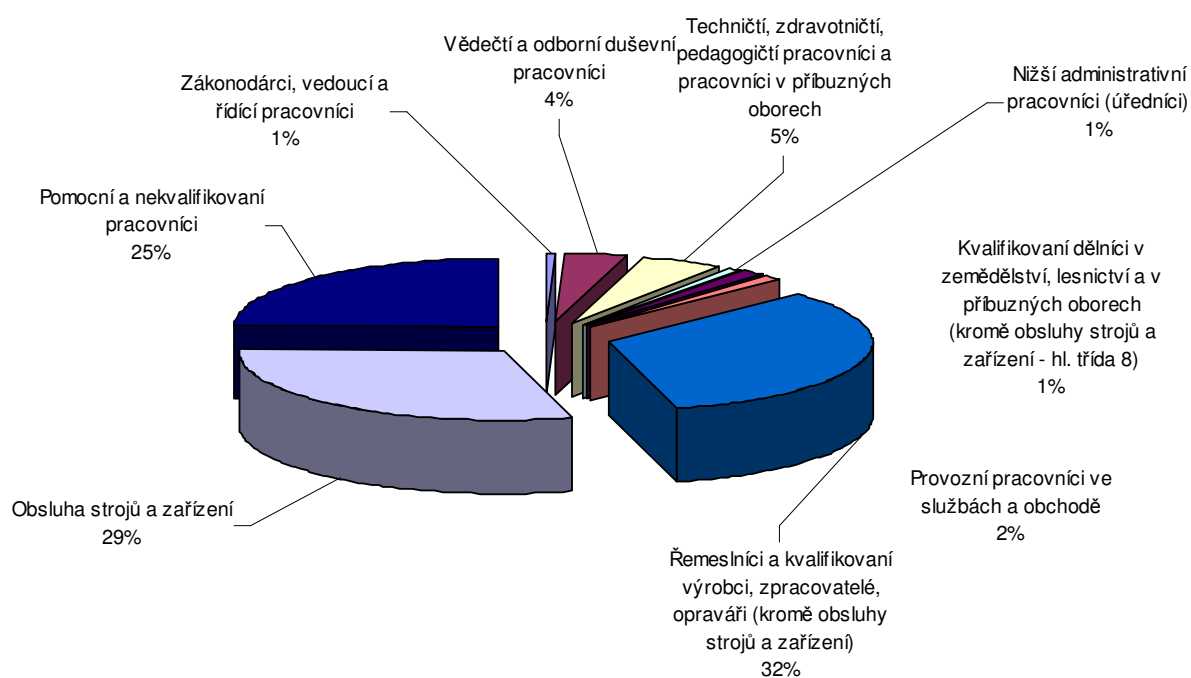
## Příloha č. 6: Celková zaměstnanost cizinců podle okresů 2006

Obrázek č. 3 Celková zaměstnanost cizinců dle okresů (stav k 31.12.2006)



Zdroj: Český statistický úřad

Příloha č. 7: Volná pracovní místa ČR s povolením zaměstnávat cizince dle KZAM, stav k 30. 9. 2007 a zaměstnanost cizinců v ČR v postavení zaměstnanců z hlediska hlavních tříd KZAM (EU/EHP i třetí země), stav k 31. 12. 2006



Příloha č. 8: Nabídka a poptávka trhu práce v okrese Liberec za březen 2008

**Nabídka a poptávka na trhu práce**

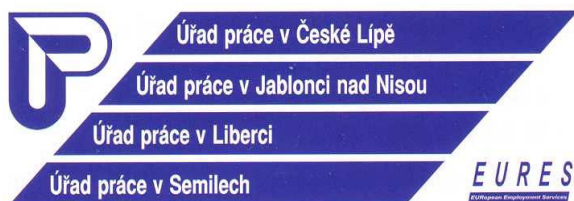
**Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly  
v okrese Liberec za březen 2008**

KZAM		Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)		Poptávka po pracovní síle (volná pracovní místa)				
				Normální		APZ	Celkem	S povolením zaměstnávat cizince
				abs.	rel.	abs.	abs.	abs.
kód	text	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	abs.	abs.
01	Príslušníci armády	1	0,02 %	10	0,48 %	0	10	0
11	Zákonodárci, vyšší úředníci	3	0,05 %	3	0,14 %	0	3	0
12	Vedoucí a řídící pracovníci velkých organizací	56	1,00 %	47	2,25 %	0	47	0
13	Vedoucí, ředitelé, kteří řídí malý podnik, organizaci, společnost /za pomoci nejvýše jednoho dalšího řídícího pracovníka/	12	0,21 %	9	0,43 %	0	9	2
21	Vědci a odborníci ve fyzikálních a příbuzných vědách, architekti a techničtí inženýři /tvůrčí pracovníci/	41	0,73 %	56	2,68 %	0	56	4
22	Vědci, odborníci a inženýři v biologických, lékařských a příbuzných oborech	9	0,16 %	25	1,20 %	0	25	4
23	Odborní pedagogičtí pracovníci	53	0,94 %	13	0,62 %	0	13	0
24	Ostatní vědci a odborní duševní pracovníci jinde neuvedení	246	4,38 %	21	1,00 %	0	21	0
31	Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech	184	3,28 %	122	5,83 %	0	122	3
32	Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělské pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	45	0,80 %	74	3,54 %	0	74	0
33	Pedagogičtí pracovníci	25	0,45 %	5	0,24 %	0	5	0
34	Jiní pomocní odborní pracovníci	267	4,75 %	102	4,88 %	0	102	0
41	Nižší administrativní pracovníci /kromě úředníků ve službách a obchodě/	611	10,88 %	49	2,34 %	0	49	0
42	Úředníci ve službách a obchodě	100	1,78 %	54	2,58 %	1	55	0
51	Obsluhující pracovníci	417	7,43 %	155	7,41 %	5	160	13
52	Prodáváci, manekýny a předváděči zboží	505	8,99 %	27	1,29 %	0	27	0
61	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví, rybářství, myslivosti - - orientovaní na trh	84	1,50 %	9	0,43 %	0	9	0
71	Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin, stavební dělníci a pracovníci příbuzných oborů /kromě obsluhy strojů a zařízení/	311	5,54 %	361	17,26 %	0	361	47
72	Kvalifikovaní kovodělníci a strojrenštní dělníci /kromě obsluhy strojů a zařízení - hl. třída 8/	259	4,61 %	269	12,86 %	0	269	34
73	Výrobci a opraváři přesných přístrojů, umělečtí řemeslníci, polygrafové a pracovníci v příbuzných oborech /kromě obsluhy strojů a zařízení - hl. třída 8/	35	0,62 %	13	0,62 %	0	13	10
74	Ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci /kromě obsluhy strojů a zařízení - hl. třída 8/	149	2,65 %	74	3,54 %	0	74	27
81	Obsluha průmyslových zařízení	78	1,39 %	94	4,49 %	0	94	0



82	Obsluha stacionárních zařízení a montážní dělníci	271	4,83 %	258	12,33 %	7	265	93
83	Řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení	257	4,58 %	92	4,40 %	0	92	0
91	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci zaměřeni na prodej a služby	540	9,62 %	42	2,01 %	45	87	0
92	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a příbuzných oborech	11	0,20 %	4	0,19 %	1	5	0
93	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech a lomech, v průmyslu, stavebnictví, v dopravě a v příbuzných oborech	1 046	18,63 %	104	4,97 %	1	105	30
<b>Celkem</b>		5 616		2 092		60	2 152	267

## Příloha č. 9: Kontakty pro práci v zahraničí



### EURES Evropské služby zaměstnanosti

<http://eures.europa.eu>  
<http://portal.mpsv.cz/eures>

## INFORMACE O PRÁCI V ZAHRANIČÍ

1. Situace na pracovním trhu v zemích Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku po vstupu České republiky do Evropské unie
2. Co je EURES
3. EURES a evropské státy
4. Zaměstnávání občanů České republiky v zemích Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku
5. Zaměstnávání občanů ze zemí Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska v České republice
6. Jak hledat práci v zemích Evropské unie / Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsku
7. Na co je potřeba se připravit

Evropské služby zaměstnanosti

**E U R E S**

<http://eures.europa.eu>

Odkaz na deníky jednotlivých států je uveden na adrese:

<http://portal.mpsv.cz> v sekci EURES / Život a práce v EU / EHP / Informace o členských zemích.

Severky s volnými pracovními místy:

<a href="http://www.jobs.cz">http://www.jobs.cz</a>	<a href="http://www.cvonline.cz">http://www.cvonline.cz</a>
<a href="http://www.jobmaster.cz">http://www.jobmaster.cz</a>	<a href="http://www.ejob.cz">http://www.ejob.cz</a>
<a href="http://www.jobatlas.cz">http://www.jobatlas.cz</a>	<a href="http://www.prace.seznam.cz">http://www.prace.seznam.cz</a>
<a href="http://www.jobpilot.cz">http://www.jobpilot.cz</a>	<a href="http://www.jobonline.cz">http://www.jobonline.cz</a>
<a href="http://www.prace.cz">http://www.prace.cz</a>	<a href="http://www.stunite.cz">http://www.stunite.cz</a>
<a href="http://www.joblist.cz">http://www.joblist.cz</a>	<a href="http://www.jobcentrum.cz">http://www.jobcentrum.cz</a>
<a href="http://www.qjobs.cz">http://www.qjobs.cz</a>	<a href="http://www.rhi.cz">http://www.rhi.cz</a>
<a href="http://www.volna-mista.cz">http://www.volna-mista.cz</a>	<a href="http://coolagent.cz">http://coolagent.cz</a>
<a href="http://www.personalconsult.cz">http://www.personalconsult.cz</a>	<a href="http://www.gastrojobs.com">http://www.gastrojobs.com</a>
<a href="http://www.hotjobs.cz">http://www.hotjobs.cz</a>	<a href="http://www.evs.cz">http://www.evs.cz</a>
<a href="http://www.hledampraci.cz">http://www.hledampraci.cz</a>	<a href="http://www.trenkwalder.com">http://www.trenkwalder.com</a>
<a href="http://www.icm.cz">http://www.icm.cz</a>	<a href="http://www.eurodesk.cz">http://www.eurodesk.cz</a>
<a href="http://www.tvojekariera.cz">http://www.tvojekariera.cz</a>	<a href="http://www.labourmobility.com">http://www.labourmobility.com</a>

Severky s volnými pracovními místy v zemích EU / EHP a Švýcarsku jsou uvedeny podle jednotlivých zemí na adrese <http://portal.mpsv.cz> v sekci EURES / Život a práce v EU / EHP / Informace o členských zemích. Informace o aktuálních nábořích jsou na této adrese v sekci EURES / Aktuální pracovní náboři.

#### Pro studenty

<http://www.student.atlas.cz>  
<http://www.studentagency.cz>  
<http://www.student.cz>  
<http://europa.eu.int/youth>  
<http://www.youth.cz> – dobrovolnická práce pro mládež do 25 let  
<http://www.ploteus.net> – vzdělávání, kontakty, mobilita  
<http://europa.eu.int/ploteus>  
<http://www.education.fr> – portál vzdělávání Francie  
<http://www.tvojekariera.cz>  
[www.summerjobs4students.co.uk](http://www.summerjobs4students.co.uk)

#### Soukromé zprostředkovatelny práce

Seznam agentur práce je uveden na adrese: <http://portal.mpsv.cz> v sekci Zaměstnanost / Pro občany / Agentury práce.

#### Personální agentury v Libereckém kraji

ADECCO ČR s.r.o. <http://www.adecco.cz>  
Ivana Fabiánová – ODYSSEA Liberec <http://www.odyssea-lb.cz>  
Trenkwalder KAPPA People a.s. <http://www.kappa.cz>  
ManMark ECONOMY, s.r.o. <http://www.manmark.cz>  
START CZ <http://www.start.cz>

## Příloha č. 10: Informace o webových stránkách EURES a MPSV

[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

- ❖ **1 509 474** volných pracovních míst – veškerá místa z všech úřadů práce 31 zemí EU/EHP a Švýcarska, 98 tis. z ČR
- ❖ **311 565** registrovaných životopisů uchazečů o práci – vytvoří si svůj profil-účet 7 047 uchazečů z ČR – zasílání volných míst mailem
- ❖ **15 574** registrovaných zaměstnavatelů – 2 200 UK, 473 firem z ČR, zasílání CV uchazečů mailem
- ❖ Zdarma registrace a přístup do databáze životopisů / volných míst

[www.portal.mpsv.cz/eures](http://www.portal.mpsv.cz/eures)

- ❖ Výběrová řízení
- ❖ Burzy práce
- ❖ Rozesílání volných míst na jednotlivé úřady práce – Bulharsko, Rumunsko, Slovensko, Polsko
- ❖ Životní a pracovní podmínky v 31 zemích Evropy
- ❖ Volná místa orientovaná z ciziny přímo na české uchazeče
- ❖ Cca 200 tis. zobrazených stránek za měsíc

### Počet zhlédnutých stránek – měsíční statistika

Sekce EURES k datu 5.5.2008 13:35

